

# Työn siunaus ja kiros

Narratiivinen tutkimus työn imusta ja uupumuksesta

Elisa Saukkonen

Helsingin Yliopisto  
Valtiotieteellinen tiedekunta  
Sosiaalipsykologia  
Pro gradu -tutkielma  
Toukokuu 2019



HELSINGIN YLIOPISTO  
HELSINGFORS UNIVERSITET  
UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos – Institution – Department Sosiaalitieteiden laitos
Tekijä □ – Författare – Author Elisa Saukkonen		
Työn nimi – Arbetets titel – Title Työn siunaus ja kirous – Narratiivinen tutkimus työn imusta ja uupumuksesta		
Oppiaine – Läroämne – Subject Sosiaalipsykologia		
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu	Aika – Datum – Month and year 05/2019	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages 82
<p>Tiivistelmä – Referat – Abstract</p> <p>Tutkielmassa tarkastellaan työhyvinvointia narratiivisesta perspektiivistä kahden työhyvinvoinnin kannalta keskeisen käsitteen, työn imun ja työuupumuksen kautta. Tutkimus liittyy ajankohtaiseen akateemiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun työhyvinvoinnista, työelämän laadusta sekä työn imun ja uupumuksen välisestä suhteesta. Työhyvinvoinnin kaksi ääripäätä, työn imu ja työuupumus, nähdään aikaisemmassa tutkimuksessa usein toisensa pois sulkevana ja toisilleen vastakkaisina ilmiöinä, vaikka myös epäilyksiä ja spekulatioita työn imusta työuupumuksen riskitekijänä on esitetty. Omassa tutkimuksessani tarkastelen näitä kahta käsitettä yhdessä muodostaakseni kokonaisvaltaisemman kuvan työhyvinvoinnista sekä ottaakseni kantaa niiden mahdolliseen liittymiseen toisiinsa.</p> <p>Työn teoreettinen viitekehys perustuu sosiaalisen konstruktionismiin sekä narratiiviseen lähestymistapaan, mikä mahdollistaa työhyvinvoinnin tutkimuksen samanaikaisesti sekä yksilöllisesti koettuna että sosiaalisesti jaettuna ilmiönä. Tarkoituksena on analysoida työhyvinvointia elämänhistoriallisessa, ajallisessa ja paikallisessa kontekstissaan. Aineiston keruu toteutettiin puolistrukturoituna virikehaastatteluna, jossa haastateltiin seitsemää työurallaan sekä työn imua että uupumusta kokenutta työntekijää. Aineistoa lähestyttiin laadullisesta näkökulmasta erilaisia narratiivisia työkaluja hyödyntäen keskittyen sekä tarinoiden rakenteeseen että niissä rakennettuihin merkityksiin. Analyysi vastaa tutkimuskysymyksiin siitä, millaisena työn imu ja työuupumuksen prosessi tarinoissa näyttäytyy, miten ne rakentuvat yksilön ja sosiaalisen maailman leikkauspisteessä ja millaiseksi yksilön toimijuus tarinoissa rakentuu sekä millaisiin kulttuurisiin mallitarinoinhin aineistossa esiintyvät tarinat pohjautuvat.</p> <p>Haastateltavien tarinat on jaettu kolmeen tarinaluokkaan: intohimotarinoihin, sankaritarinoihin sekä työelämän uhri –tarinoihin, jotka eroavat toisistaan keskeisten teemojen, juonenkulkujen ja tarinassa rakentuvan toimijuuden mukaan. Esimerkiksi sankaritarinoita luonnehtii aktiivinen toimijuus ja vastoinkäymisten kääntäminen voitoksi, kun taas uhritarinoissa päähenkilö jää ulkoisten olosuhteiden armoille. Työn imu ja työuupumus kytkeytyvät tarinoissa toisiinsa monella tapaa, ja ilmiöt näyttäytyvät pikemmin toisiinsa liittyvinä kuin toisensa pois sulkevana. Tarinoissa tuodaan esille työn imuun liittyviä riskitekijöitä, jotka tukevat tutkimuskentällä esitettyjä epäilyksiä työn imun potentiaalisista varjopuolista. Työn imu saattaa olla omiaan ruokkimaan esimerkiksi liiallista omistautumista työlle tai ennustaa työssä esiintyvien kuormitustekijöiden kasvua, mikä saattaa pitkällä aikavälillä ja tietyissä sosiaalisissa konteksteissa altistaa työuupumukselle.</p> <p>Aineistosta nousi esille monia laajempaan kulttuuriseen kontekstiin liittyviä mallitarinoita, joissa käsiteltiin suhdetta työhön ja työhyvinvointiin. Nämä käsitelivät työtä yhtenä elämän osa-alueena, identiteetin rakentamisen välineenä ja sosiaalisena vaihtosuhteena sekä työelämään sopeutumista. Yksilön ajatellaan tulkitsevan kokemustaan suhteessa näihin kulttuurisiin jäsennyksiin, jolloin työhyvinvoinnin rakentumista muokkaavat sekä sosiaaliset olosuhteet että niille rakennetut yksilölliset merkitykset. Työhyvinvointia tulisikin lähestyä dynaamisena, ajassa ja paikassa muuttavana ilmiönä, joka syntyy yksilön ja sosiaalisen maailman välisessä vuorovaikutuksessa ja elää mukana työelämän muutoksissa.</p>		
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Työhyvinvointi, työn imu, työuupumus, narratiivinen näkökulma, sosiaalinen konstruktionismi		

# SISÄLLYS

JOHDANTO.....	2
TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUS .....	3
TYÖUUPUMUS.....	4
TYÖN IMU .....	6
Työn imun käsite .....	6
Työn imun ennustajat ja seuraukset .....	8
Työn imun pimeä puoli? .....	9
TYÖN VAATIMUKSET-VOIMAVARAT -MALLI .....	11
TYÖHYVINVOINNIN NARRATIIVINEN TUTKIMUS.....	12
TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	14
SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI .....	14
NARRATIIVINEN NÄKÖKULMA.....	16
Narratiivinen tutkimusperinne .....	16
Narratiivinen identiteetti, toimijuus ja tarinallinen kiertokulku .....	18
Narratiivinen analyysi.....	21
YHTENVETO: Tutkielmassa käytetty teoreettinen viitekehys.....	22
MENETELMÄ.....	24
AINEISTON KERUU .....	24
ANALYYSITAPA.....	26
Aineiston tiivistäminen ja luokittelu.....	27
Tulkitseva analyysi .....	28
TULOKSET .....	29
TARINOIDEN RAKENNE .....	30
Intohimotarinat .....	31
Sankaritarinat .....	35
Työelämän uhri -tarinat.....	38
Kaikissa tarinoissa esiintyvät yhtäläisyydet ja eroavaisuudet .....	40
HENKILÖHAHMOT .....	41
Tukijat ja vastustajat.....	41
Toimijuus .....	44
TYÖN IMUSTA TYÖUUPUMUKSEEN .....	48
Ajallinen prosessi.....	48
Työn imun ja uupumuksen välinen suhde.....	51
TYÖELÄMÄN MALLITARINAT .....	55
Työ yhtenä elämän osa-alueena.....	55

Työ identiteetin rakentajana .....	57
Rajojen tunnistaminen .....	59
Työ sosiaalisena vaihtosuhteena .....	61
Työelämään sopeutuminen .....	64
POHDINTA.....	67
YHTEENVETO: Tärkeimmät tulokset .....	67
Tutkielman luotettavuus, vahvuudet ja heikkoudet .....	69
Näkökulmia työhyvinvoinnin tutkimukseen .....	72
Näkökulmia työhyvinvoinnin edistämiseen .....	74
LÄHTEET .....	77
Liitteet .....	81

## JOHDANTO

Työelämän laadusta kerrotaan yhteiskunnallisessa ja akateemisessa keskustelussa erilaisia versioita, joista osa painottaa toiveikkaita ja osa kriittisiä näkökantoja. Työelämän laadun tutkimus on noussut entistä ajankohtaisemmaksi 2000-luvun nopeiden muutosten seurauksena, sillä työelämässä tapahtuneiden myllerrysten voidaan suoraan olettaa heijastuvan työntekijöiden hyvinvointiin. Samalla kun moderni työelämä tarjoaa uudenlaisia mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, kehittymiseen ja elämän merkityksellisyyden rakentamiseen, se muodostaa myös uudenlaisia uhkia: työelämän murros tarkoittaa työntekijän kannalta myös uudenlaisia tehokkuuden, sitoutumisen ja muuntautumisen paineita (Julkunen, 2008). Työn merkitys identiteetille ja hyvinvoinnille onkin informaatioteknologian aikakautena entisestään korostunut (Casey, 1995). Esimerkiksi työhyvinvoinnin tutkijoiden Bakkerin ja Leiterin (2010, s. 1) mukaan työhyvinvoinnin ylläpitämisestä on tullut yhä tärkeämpi tavoite myös yhteiskunnan ja organisaatioiden näkökulmasta, sillä inhimillisten voimavarojen hyödyntäminen työelämässä heijastuu paitsi yksilöiden, myös koko yhteiskunnan hyvinvointiin.

Työelämän murroksesta puhuttaessa viitataan yleensä jälkiteolliselle ajalle tyypillisiin muutoksiin, kuten palvelualojen kasvuun, tietotyön lisääntymiseen, globalisaatioon ja verkostoitumiseen (Julkunen, 2008). Julkunen (2008) mukaan työelämän murros on muuttanut tapaamme tehdä työtä ja suhtautua siihen. Elämme uuden työn aikakautta, jona työ muodostaa yhä keskeisemmän osan yksilöllistä hyvinvointia. Työnteosta on tullut aiempaa joustavampaa, yksilöllisempää, vaativampaa ja henkilökohtaisempaa. Näin ollen myös työssä koetut vastoinkäymiset muodostavat aiempaa suuremman uhan työntekijän hyvinvoinnille. Monet työelämän muutokset synnyttävät uusia haasteita ja ilmiöitä, joilla on kielteisiä vaikutuksia hyvinvoinnin kannalta. Työssä koettu subjektiivinen hyvinvointi näyttäisikin monien mittareiden mukaan olevan laskussa uuden työn tarjoamista lupauksista huolimatta (Julkunen, 2008, s. 12-20). Toisaalta työelämän laatua ja palkansaajien kokemuksia seuraavan vuosittaisen työolobarometrin ennakkotietojen mukaan arviot työn ja työnteon mielekkyyden muutoksista ovat myönteisempiä kuin pitkään aikaan (Työolobarometri 2017 ennakkotiedot).

Työelämässä koetaan siis toisaalta hyvinvointia, toisaalta pahoinvointia. Puhe työhyvinvoinnista kääntyy kuitenkin helposti keskusteluksi työssä koetusta pahoinvoinnista. Keskeisenä hyvinvoinnin laskun indikaattorina pidetään usein työuupumusta, jonka nähdään yleistyneen korkeiden vaatimusten seurauksena. Työuupumusta koskevat tilastot esittävät synkän kuvan työelämän todellisuudesta: esimerkiksi Terveys 2011 –tutkimuksessa 3 prosenttia naisista ja 2 prosenttia miehistä koki työuupumusoireita viikoittain, kun taas lievää työuupumusta, jossa oireita esiintyy kuukausittain, koki jopa 24 prosenttia naisista

ja 23 prosenttia miehistä (Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma, 2012). Ongelmiin keskittyvän uutisoinnin rinnalle on kuitenkin viime aikoina noussut myös työn positiivisia vaikutuksia korostavia ääniä: työhyvinvoinnista on tullut keskeinen kysymys positiivisen psykologian tutkimuskentällä, jossa huomio pyritään siirtämään työssä esiintyvistä ongelmista työelämän positiivisiin ilmiöihin ja voimavaroihin. Kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin tilaa kuvaava työn imun käsite onkin noussut haastamaan aiempia näkemyksiä työelämän ongelmakeskeisyydestä. (Hakanen, 2004.) Työn imulla kuvataan myönteistä ”tunne- ja motivaatiotäytytymyksen tilaa”, jossa työtä tehdään sen tuottaman tyydytyksen vuoksi. Työhyvinvoinnin nähdään tällöin olevan muutakin kuin pahoinvoinnin tai oireiden puuttumista. Työn imu nähdään yksilöllistä ja organisaatioiden hyvinvointia tuottavana voimavarana, joka on yhteydessä moniin myönteisiin seurauksiin sekä muun muassa työn tehokkuuteen. (Hakanen, 2009.)

Sekä työuupumuksen että työn imun käsite ovat keskeisiä työelämän laadun mittareita työhyvinvoinnin tutkimuskentällä. Työn imu kuvaa hyvinvoinnin positiivista ääripäätä työuupumuksen liittyessä äärimmäiseen työssä koettuun pahoinvointiin. Vaikka työhyvinvointia ja pahoinvointia koetaan työelämässä samanaikaisesti, näitä kahta ilmiötä lähestytään tutkimuksessa usein erillään toisistaan, joko ongelmakeskeisestä tai voimavaroihin painottuvasta näkökulmasta. Tilastollisen, poikkileikkausasetelmiin perustuvan työhyvinvointitutkimuksen avulla olemme oppineet tuntemaan melko hyvin ilmiöiden seurauksia ja ennustajia, mutta niiden taustalla vaikuttavat monimutkaiset vuorovaikutussuhteet ja liittyminen toisiinsa ovat edelleen osin hämärän peitossa. Monet tutkijat ovatkin peräänkuuluttaneet työn imun ja työuupumuksen välisen suhteen tarkempaa selvittämistä. Vaikka näitä kahta lähestytään tutkimuksessa usein toistensa vastakohtina, näyttäisivät ne kuitenkin kuvaavan osin erilaisia työhyvinvoinnin ulottuvuuksia (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Tutkimuskentällä on esitetty myös erilaisia epäilyksiä ja spekulatioita työn imun mahdollisista negatiivisista lieveilmiöistä. Niin työholismia (Albrecht, Bakker & Leiter, 2011) kuin työuupumustakin (Schaufeli & Salanova 2011) on esitetty työn imun potentiaalisiksi varjopuoliksi.

Työelämää kuvaavien lukujen sekä työelämää koskevan keskustelun ja tutkimuksen valossa työhyvinvointi näyttäisi rakentuvan työn hyvinvointia luovan ja heikentävän paradoksin ympärille. Positiivista ja negatiivisia vaikutuksia tarkastellaan silti harvoin yhdessä työhyvinvoinnin tutkimuskentällä. Omassa tutkielmassani pureudun työn imun ja työuupumuksen väliseen jännitteeseen, tasapainoiluun työn hyvinvointia ja pahoinvointia tuottavien vaikutusten välillä. Tarkoitukseni on tarkastella työn imun ja työuupumuksen kokemuksia rinnakkain ymmärtääkseni paremmin työhyvinvointia kokonaisuutena, työn imun ja työuupumuksen ajallisia muutoksia, niiden mahdollista liittymistä toisiinsa sekä taustalla vaikuttavia vuorovaikutussuhteita. Laadullinen näkökulma mahdollistaa työhyvinvoinnin lähestymisen aiempaa kokonaisvaltaisemmasta näkökulmasta kiinnittämällä huomion sille annettuihin yksilöllisiin merkityksenantoihin. Merkityksenantoja lähestytään tutkielmassa narratiivisen näkökulman kautta, joka auttaa valottamaan yksilön ja sosiaalisen maailman välistä vuorovaikutusta sekä työhyvinvoinnin

rakentumista ajallisessa ja paikallisessa kontekstissa. Työhyvinvointia lähestytään aikaan ja paikkaan sekä yksilöllisiin elämäkokemuksiin kytkeytyvänä ilmiönä, joka elää mukana yksilöllisissä, kulttuurisissa ja työelämän muutoksissa.

Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena, jossa haastateltiin seitsemää urallaan sekä työn imua että työuupumusta kokenutta työntekijää. Narratiivisen analyysin avulla pyrin löytämään vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Millaiseksi työn imun ja uupumuksen prosessi tarinoissa rakentuu?
- 2) Miten työn imu ja työuupumus rakentuvat yksilön ja sosiaalisen maailman leikkauspisteessä?  
Millaisena yksilön toimijuus näyttäytyy?
- 3) Millaisiin sosiaalisesti jaettuihin mallitarinoihin yksilöiden tuottamat tarinat pohjautuvat?

Näihin kysymyksiin vastaamalla pyritään luomaan kokonaiskuva työhyvinvoinnista sekä yksilöllisesti että sosiaalisesti rakentuneena, ajassa ja paikassa muuttuvana ilmiönä. Aineistosta esille nousevia havaintoja pyritään myös tulkitsemaan suhteessa aikaisempiin käsityksiin työn imusta ja uupumuksesta uusien oivallusten tuottamiseksi. Tarkoituksena on erityisesti ottaa kantaa keskusteluun työn imun ja työuupumuksen välisestä suhteesta. Tutkielma toimii lisäksi esimerkkinä narratiivisen lähestymistavan hyödyntämisestä työhyvinvoinnin tutkimuksessa ja siitä, millaista tietoa sen avulla on mahdollista tuottaa.

Käsittelen ensimmäiseksi työhyvinvoinnin tutkimuskenttää työuupumuksen, työn imun sekä näitä kahta näkökulmaa yhdistävän tutkimuksen näkökulmasta. Seuraavaksi esittelen oman työni teoreettisen viitekehyksen, joka perustuu sosiaalisesta konstruktionismista sekä narratiivisesta lähestymistavasta ammennettuihin oivalluksiin. Tämän jälkeen siirryn esittelemään omassa tutkimuksessa käyttämäni menetelmän, aineiston keruun sekä analyysitavan. Tulososiossa käsitellään työn keskeiset tulokset tarinoiden rakenteen sekä sisällön analyysin avulla. Lopuksi pohdinnassa vedetään yhteen keskeiset oivallukset ja tulokset asetetaan tutkimukselliseen sekä yhteiskunnalliseen kontekstiinsa.

## TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUS

Lähestyn tutkielmassani työhyvinvointia kahden keskeisen käsitteen, työuupumuksen ja työn imun kautta. Kirjallisuuskatsauksessa esitän yleiskuvan molempia koskevasta tutkimuskentästä, ja sen jälkeen muutamia työhyvinvoinnin tilastollisia malleja, joissa näiden kahden käsitteen välisiä suhteita sekä työhyvinvointia kokonaisuutena on pyritty havainnollistamaan. Lopuksi työhyvinvointia käsitellään vielä muutamien narratiivisten tutkimusten kautta, jotka avaavat työhyvinvointia kerrottuna, koettuna ja dynaamisena prosessina.

## TYÖUUPUMUS

Maslachin, Schaufelin ja Leiterin (2001) työuupumustutkimuksen historiaa luotaavan katsausartikkelin mukaan tutkimuksen varhaisessa vaiheessa uupumus nähtiin erityisesti palvelu- ja hoiva-aloilla tyypilliseksi oireyhtymäksi. Työuupumuksen käsitteen esitteli ensimmäisen kerran Fraudenberger (1975), joka tutki työuupumusta palvelualojen työntekijöillä. Tämä ja ensimmäiset uupumusta koskevat tutkimukset olivat vielä luonteeltaan pitkälti laadullisia tapaustutkimuksia. Kuitenkin käsitteen saatua laajempaa huomiota tutkimuksen painopiste on laajentunut myös muihin ammattiryhmiin ja tutkimusmenetelmiin. Nykyinen työuupumustutkimus on pitkälti luonteeltaan kvantitatiivista ja tilastollisiin menetelmiin nojaavaa. (Maslach ym., 2001).

Varhaista työuupumustutkimusta seuraavina vuosikymmeninä tutkimuksen tarkoituksena on ollut pitkälti ilmiölle tyypillisten oireiden, seurausten ja taustatekijöiden tunnistaminen. Tästä seurauksena on ollut laajasti sovelletun MBI-mittarin kehittäminen, jossa työuupumuksen määritelmä perustuu oireita kuvaavaan kolmen faktorin malliin. Kolmiulotteisessa mallissa työuupumusta kuvataan kolmen keskeisen oireen, uupumusasteisen väsymyksen (*exhaustion*), ammatillisen itsetunnon laskun tai kyyneistyneisyyden (*cynicism*) ja tehokkuuden laskun (*inefficacy*) yhdistelmäksi. (Maslach ym., 2001.) Työuupumuksen mittaaminen ja tunnistaminen työuupumusmittarin avulla on mahdollistanut tutkimuksen suurilla otoksilla ja yhtenäistänyt tutkimuskenttää, samalla kuitenkin kaventaen tutkimuksen painopistettä pitkälti kohti kliinistä perinnettä. Työuupumusta kuvaavissa tutkimuksissa työuupumus pyritään usein määrittelemään ja tunnistamaan diagnostisin kriteerein MBI-mittarin avulla.

Tutkimuksen avulla on opittu ymmärtämään melko kattavasti työuupumuksen taustalla vaikuttavia yksilöllisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Nykytutkimuksen valossa työuupumus käsitetään varsin vahvasti työperäisenä ongelmana (Hakanen, 2004). Yksilöön liittyvistä tekijöistä kuitenkin esimerkiksi persoonallisuuden piirteiden, kuten neuroottisuuden ja yksilön käyttämien sopeutumisstrategioiden on todettu ennustavan työuupumusta. Yksilöllisiä tekijöitä paremmin työuupumusta ennustavat silti erilaiset sosiaaliset tekijät, jotka voivat liittyä työn laatuun, ammattiin tai organisatorisiin piirteisiin. Toisaalta työuupumus voi liittyä myös yksilön ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen eli yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden yhteensopivuuteen. (Maslach ym., 2001.)

Yksilöllisten tekijöiden voidaan ajatella altistavan uupumukselle erityisesti tietynlaisissa sosiaalisissa konteksteissa, joten yksilön ja sosiaalisen maailman väliseen vuorovaikutukseen on alettu kiinnittää tutkimuksessa yhä enemmän huomiota. Yksilön ja organisaation välistä vuorovaikutusta on pyritty mallintamaan esimerkiksi työntekijän ja työn välisen yhteensopivuuden mallin (*job-person -fit model*) avulla. Tällöin työhyvinvoinnin ajatellaan syntyvän yksilöllisten ominaisuuksien ja sosiaalisten tekijöiden välisestä yhteensopivuudesta. Kun työ vastaa työntekijän henkilökohtaisia vahvuuksia, seurauksena on työhyvinvointia, kun taas epäsopevuus yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden välillä kuormittaa työntekijää.



Esimerkiksi arvoriistiriita henkilökohtaisten ja organisatoristen arvojen välillä voi olla keskeinen työuupumuksen selittäjä. (Maslach ym., 2001). Tämänkaltaisia yksilön ja sosiaalisen ympäristön väliseen vuorovaikutukseen kytkeytyviä prosesseja on noussut esille myös työuupumusta käsittelevissä laadullisissa ja narratiivisissa tutkimuksissa.

Työuupumustutkimuksessa poikkeuksena kvantitatiivisesta ja poikittaisasetelmiin perustuvista tutkimuksista voidaan nostaa esimerkiksi Cherniss (2016), joka on seurannut työuupumuksen kehittymistä ja siitä toipumista palvelualojen työntekijöillä jopa yli 10 vuoden ajan. Tutkimuksessa käy ilmi, miten työntekijöiden asenteet sekä arvot asiakkaita, työtä ja työuraa kohtaan muuttuvat työelämässä ja sen ulkopuolella koettujen tapahtumien sekä yhteiskunnallisten muutosten seurauksena. Työn merkityksellisyyden kokemus näytti merkittävästi heikentävän työuran kuluessa monilla tutkimukseen osallistuneilla, ja myös työuupumuksesta toipuneet työntekijät suhtautuivat työhönsä kyynisemmin kuin työuransa alkuvaiheessa ennen uupumusta. Tutkimuksessa työuupumuksen oireet ja työuupumukseen liittyvä kyynistyminen näyttäytyvätkin pikemminkin reaktiona ja sopeutumisstrategiana työelämän vaatimuksiin. Työtä koskevien ideaalien ja todellisuuden ollessa ristiriidassa toimintaa pyritään sopeuttamaan muokkaamalla työntekoon liittyviä arvoja, asenteita sekä käyttäytymistä. (Cherniss, 2016.)

Työuupumuksesta on tehty myös muutamia narratiivisia tutkimuksia, joissa työhyvinvointia tarkastellaan suhteessa aikaan ja paikkaan liittyviin muutoksiin sekä elämänhistoriallisen kontekstiin. Esimerkiksi Kelchermansin (1999) opettajien työuupumusta käsittelevässä biografisessa tutkimuksessa uupumus näyttäytyy monimutkaisella tavalla yksilön ja työympäristön väliseen vuorovaikutukseen kytkeytyvänä ilmiönä. Tutkimuksessa erityisesti työnsä identiteettinsä kannalta merkitykselliseksi kokevat ja työhönsä vahvasti sitoutuneet opettajat vaikuttivat olevan alttiita uupumukselle, ja lisäksi juuri nämä opettajat valitsivat useammin selviytymisstrategiakseen työstä irtaantumisen kuin työhönsä välinpitämättömämmin suhtautuvat opettajat. Tulokset osoittavat, että samankaltaiset olosuhteet voivat saada erilaisia merkityksiä liittyessään osaksi yksilöllistä identiteettiä, ja nämä rakennetut merkitykset vaikuttavat puolestaan olennaisesti siihen, millaisia strategioita yksilöt sopeutumisessaan valitsevat. Selviytymisstrategiat ja työlle annetut merkitykset toisaalta muuttuvat ammatillisen kehittymisen ja oppimisen myötä, joten samat yksilöt voivat reagoida kuormittaviin olosuhteisiin eri tavalla eri vaiheissa työuraansa. Näin ollen yksilön toiminta tulee ymmärrettäväksi narratiivisesta perspektiivistä, huomioimalla toiminnan merkitysvälitteisyys ja merkityksenantojen muuttuminen ajassa ja paikassa. (Kelchermans, 1999.)

Työhyvinvoinnin tutkimuskentällä on pyritty selvittämään paitsi työuupumuksen riskitekijöitä, myös siltä suojaavia tekijöitä. Työn imun tutkimus voidaan nähdä jatkumona tämänkaltaiselle kehitykselle, jossa ongelmakeskeisen lähestymistavan sijaan keskitytään työn positiivisiin vaikutuksiin hyvinvoinnille. Tämänkaltaisen kehityskulku on tuottanut aiempaa kokonaisvaltaisempia työhyvinvoinnin malleja, joissa

huomio kiinnittyy myös työssä esiintyviin voimavaroihin. Esittelen seuraavaksi työn imua koskevaa tutkimusta, ja tämän jälkeen työhyvinvoinnin dynamiikkaa kokonaisuudessaan kuvaavia malleja sekä työhyvinvointia käsittelevää narratiivista tutkimusta.

## TYÖN IMU

Työn imun tutkimuskenttä voidaan nähdä osana voimavaroihin ja työssä koettuun hyvinvointiin keskittyvää positiivisen psykologian liikettä, joka on noussut ongelmakeskeisen tutkimuksen rinnalle kuvaamaan työntekijän positiivista suhdetta työhönsä (Hakanen, 20014). Koska työn imu on työhyvinvoinnin kentällä verrattain tuore tutkimuskohde, on sen määrittely ja suhde muihin työhyvinvoinnin kentän käsitteisiin herättänyt vilkasta keskustelua.

### Työn imun käsite

Tutkimuksessa työn imulla kuvataan tyypillisesti ”positiivista, tyydyttävää, työhön liittyvää mielentilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus (*vigor*), omistautuminen (*dedication*) ja uppoutuminen (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 13). Varhaisessa tutkimuksessa työn imua pidettiin suorana työuupumuksen vastinparina, jolloin työuupumuksen puuttumisen ajateltiin suoraan näkyvän työn imuna ja päinvastoin. Työn imun ulottuvuudet toimivat tällöin työuupumusta kuvaavien ulottuvuuksien käänteisinä ääripäinä tarmokkuuden ollessa uupumusasteisen väsymyksen vastakohta, omistautuminen kyynistyneisyyden vastinpari ja uppoutumisen puolestaan tehokkuuden laskun käänteinen ääripää. Työn imun mittaamiseen käytetäänkin yleisesti työuupumusmittari MBI:stä johdettua UWES-mittaria (*The Utrecht Work Engagement Scale*), jossa työuupumusta kuvaavat ulottuvuudet esiintyvät suoraan käänteisinä ulottuvuuksina. (Maslach ym., 2001).

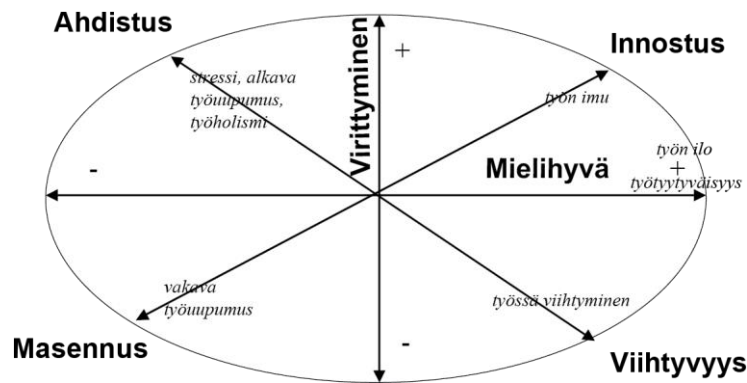
Myöhemmässä tutkimuksessa työn imun ja työuupumuksen suhde on kuitenkin osoittautunut oletettua monimutkaisemmaksi. Esimerkiksi työn imuun liittyvä uppoutuminen näyttäisi kuvaavan osittain eri asiaa kuin työuupumuksen seurauksena syntyvä tehokkuuden lasku, eikä sille näyttäisi löytyvän yhtä selkeää vastinparia työuupumuksen määritelmässä. Työn imun näyttäisi myös olevan mahdollista esiintyä osin päällekkäin työuupumuksen kanssa, ja näillä kahdella ilmiöllä on tunnistettu toisistaan eroavia seurauksia ja ennustajia. (Schaufeli & Bakker, 2004). Näin ollen työuupumusta ja työn imua ei voida pitää toistensa suorina vastinpareina, vaikka niiden onkin havaittu olevan usein käänteisessä yhteydessä toisiinsa (Schaufeli & Salanova, 2011). Jotkin tutkijat ovat jopa epäilleet työn imun altistavan työuupumukselle pitkällä aikavälillä (esim. Schaufeli & Salanova, 2011; Sonnetag, 2011).

Työn imu on lähellä muita työhyvinvointia kuvaavia positiivisia käsitteitä, kuten työtyytyväisyyttä, organisaatioon sitoutumista ja flow-kokemusta, joten monet tutkijat ovat pyrkineet selventämään käsitteen suhdetta muihin tutkimuskentällä esiintyviin käsitteisiin. Schaufelin ja Bakkerin (2010) mukaan työtyytyväisyys näyttäisi kuvaavan tasaisempaa ja seesteisempää työssä koettua hyvinvointia, kun taas työn imussa työntekoon liittyy korkea aktivaatiotaso (tarmokkuus). Toisaalta työtyytyväisyys kuvaa enemmänkin

työntekijän *asennetta* työtä kohtaan, kun taas työn imu kuvaa työntekoon liittyvää *mielentilaa*. Myös työn imuun liittyvä uppoutuminen on erotettavissa organisaatioon sitoutumisen käsitteestä, sillä sen nähdään kuvaavan pikemmin työn ja työntekijän välistä suhdetta kuin työntekijän suhdetta organisaatioon. Työn imulla on myös yhtymäkohtia flow-kokemukseen, jota luonnehtivat työn imun tapaan miellyttävä tunnekokemus sekä intensiivinen, vaivaton keskittyminen ja ajantajun katoaminen. Kuitenkin työn imu nähdään flow-tilaa pidempikestoisempana ja kokonaisvaltaisempana tilana. (Schaufeli & Bakker, 2010, s. 14-15).

Työn imu saatetaan sekoittaa myös työholismin käsitteeseen, sillä molemmat kuvaavat työntekijän vahvaa omistautumista työlleen sekä tähän omistautumiseen usein liittyvää kovaa työntekoa (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2010). Työholismin ja työn imuun liittyvien motivaatiotekijöiden ajatellaan kuitenkin eroavan toisistaan. Työholisti tuntee pakonomaista tarvetta työntekoon, kun taas työn imussa työtä tehdään sen tuottaman tyydytyksen vuoksi. Työn imussa oleva työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, haastavaksi ja innostavaksi, joten työ *vetää* imussa olevaa työntekijää *puoleensa*, kun taas vahva sisäinen pakko *puskee* työholistia yletöntä työntekoa *kohti* (push/pull -motivaatio). (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2010, s. 41-49.) Työn imusta ja työholismista puhuttaessa viitataan usein myös Vallerandin (2008) dualistiseen malliin, joka erottaa harmonisen intohimon (*harmonious passion*) pakonomaisesta intohimosta (*obsessive passion*). Vallerandin (2008) erottelussa harmoninen intohimo edistää sopeutumista ja tasapainoa muiden identiteettiin liittyvien aktiviteettien kanssa, kun taas pakonomaiseen intohimoon liittyvä joustamattomuus ja kontrollintarve nähdään potentiaalisesti konfliktia luovina. Työholismin voidaan näin ajatella edustavan tuhoavaa, pakonomaista intohimoa, kun taas työn imu kuvaa harmonista, tasapainoista intohimoa työtä kohtaan.

Esimerkiksi Hakanen (2004) on väitöskirjassaan havainnollistanut työn imun suhdetta sen lähikäsitteisiin sijoittamalla yleiset työhyvinvointia ja pahoinvointia kuvaavat käsitteet Warrin (1999) hyvinvoinnin ulottuvuuksia kuvaavalle kehälle. Warrin (1999) mukaan hyvinvointi muodostuu kahden eri ulottuvuuden, energiatason sekä mielihyvän kokemuksen, yhdistelmänä. Esimerkiksi negatiivinen tunnekokemus voi liittyä joko korkeaan tai matalaan aktivaatitasoon, jolloin seurauksena on masennusta tai ahdistuneisuutta (masennuksessa energiatason ollessa matala ja ahdistuksessa korkea). Positiivinen tunnekokemus voi puolestaan olla energiatasosta riippuen näkyä innostuksena tai tyytyväisyytenä. Ulottuvuudet näkyvät työhyvinvoinnin kentällä siten, että positiivisessa ääripäässä voidaan aktivaatitasosta riippuen kokea joko työn imua tai työtyytyväisyyttä, kun taas negatiiviset kokemukset voivat kääntyä työuupumukseksi tai työholismiksi (Hakanen, 2004).



KUVA: Työn imu ja sen lähikäsitteet sijoitettuna Warrin (1999) hyvinvointia kuvaavalle kehälle (Hakanen, 2004, s. 28.)

### Työn imun ennustajat ja seuraukset

Työn imun yhteydet moniin työssä koettuihin positiiviin ilmiöihin ovat saaneet suhteellisen vakuuttavaa ja johdonmukaista tutkimusnäyttöä. Se näyttäisi liittyvän kiinteästi sekä yksilölliseen hyvinvointiin että erilaisiin organisaation kannalta myönteisiin seurauksiin, kuten työn tehokkuuteen, organisaatioon sitoutumiseen ja subjektiivisesti arvioituun parempaan terveyteen (Hakanen, 2009). Halbeslebenin (2010) meta-analyttisessä tarkastelussa työn imun havaittiin olevan positiivisesti yhteydessä moniin työssä koettuihin voimavaroihin, kuten sosiaaliseen tukeen ja autonomiaan. Poikkileikkausasetelmiin perustuvan tutkimuskentän vuoksi syy-seuraussuhteet ilmiöiden välillä ovat kuitenkin toistaiseksi varmistamatta. (Halbesleben, 2010, s. 110.)

Työn imua on aikaisemmin pidetty verrattain pysyvänä yksilöön liittyvänä ominaisuutena, mutta viime aikoina myös sen ajalliset ja tilannekohtaiset muutokset ovat herättäneet kiinnostusta. Esimerkiksi Sonnetag, Dormann ja Demerouti (2010, s. 27) esittävät, että työn imun päivittäisiä muutoksia tutkimalla voidaan saada lisätietoa sen ennustajista, seurauksista sekä yksilöllisten ja ympäristötekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Kirjoittajien mukaan työn imun muuttuvan ja tilannekohtaisen luonteen huomioon ottaminen on välttämätöntä ilmiön ymmärtämiseksi, sillä työn imu syntyy suhteessa työssä esiintyviin päivittäisiin voimavaroihin ja kuormitustekijöihin. Työn imun tilannekohtaista kehittymistä tarkastellaan usein päiväkirjatutkimuksissa, joissa tutkitaan työn imun kokemuksen mukautumista työympäristössä esiintyviin muutoksiin. Tyypillisessä päiväkirjatutkimuksessa noin 60-70 % työn imun vaihtelusta selittyy yksilöiden välisillä eroilla ja 30-40 % puolestaan tilannekohtaisilla tekijöillä (Bakker & Leiter, 2010, s. 184).

Lisäksi vaikka työn imua on toistaiseksi pidetty lähinnä yksilön sisäisenä kokemuksena, on sen havaittu myös "tarttuvan" työyhteisössä työntekijöiden välillä. Esimerkiksi Bakkerin, Van Emmerikin ja Euweman (2006) tutkimuksessa ryhmätason työn imu ennusti työn imun kokemusta myös yksilötasolla. Kollektiivinen kokemus työn imusta voi siis syntyä paitsi samanlaisista reaktioista samankaltaiseen työympäristöön, myös emootioiden tarttumisen kautta työntekijöiden jakaessa kokemuksiaan ja reagoidessa toistensa toimintaan ja mielentiloihin. Samankaltaisia prosesseja on havaittu myös työuupumuksen yhteydessä, joten

työhyvinvoinnin kokemuksia tulisi tutkijoiden mukaan tarkastella enemmän suhteessa työyhteisöön, sosiaalisessa ympäristössä syntyvänä ja esiintyvänä ilmiönä. Erityisesti uupumuskokemukset ja negatiiviset emootiot saattavat siirtyä työntekijöiden välillä vielä positiivisia helpommin. (Bakker ym., 2006.)

Työn imun tutkiminen aiempaa dynaamisemmasta perspektiivistä avaa uusia näkökulmia työhyvinvoinnin prosesseihin sekä yksilön ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen. Työn imun kokemukset saattavat merkittävästi erota toisistaan erilaisissa työtehtävissä ja organisaatioissa. Esimerkiksi Albrecht, Bakker & Leiter (2001) korostavat, että organisatorinen ilmapiiri voi merkittävästi vaikuttaa siihen, millaisia vaikutuksia työn imulla on ja miten se näkyy työympäristössä. Myös Bakker (2014) esittää, että työn imun positiiviset vaikutukset edellyttävät riittävää psykologista irtautumista työstä, jolloin pysyvä työn imun kokemus vaatii päivittäistä tasapainoilua työn imun ja työstä irtautumisen välillä. Työn imun ymmärtäminen päivittäiseen työympäristöön reagoivana, dynaamisena ilmiönä antaa myös aihetta epäillä, että sen pitkän aikavälin seuraukset saattavat erota lyhyen aikavälin seurauksista ja olla osin kontekstista riippuvaisia.

#### Työn imun pimeä puoli?

Työn imun tutkimus on keskittynyt pitkälti sen positiivisiin vaikutuksiin yksilöiden ja organisaatioiden kannalta. Kuitenkin myös työn imun potentiaalisista varjopuolista on esitetty erilaisia spekulatioita, jotka ovat herättäneet vilkasta keskustelua tutkimuskentällä. Sekä työholismia (Albrecht ym., 2011) että työuupumusta (Salanova & Schaufeli, 2011) on esitetty työn imun mahdollisiksi kääntöpuoliksi. Esimerkiksi Sonnetagin (2011) mukaan työn imun pitkän aikavälin seuraukset voivat merkittävästi erota lyhyen aikavälin seurauksista tietyissä olosuhteissa. Työn imu saattaa ennustaa esimerkiksi työhön liittyvien kuormitustekijöiden kasvua, jolloin se altistaa pitkällä tähtäimellä työuupumukselle työkuorman ja vaatimusten kasaantuessa työn imussa olevalle työntekijälle. Myös Bakker ja Leiter (2010, s. 191) epäilevät, että työn imuun liittyvä työhön uppoutuminen saattaa olla omiaan ruokkimaan terveydelle ja ihmissuhteille haitallista käyttäytymistä, mikä saattaa vaikuttaa negatiivisesti yksilölliseen hyvinvointiin pitkällä aikajänteellä.

Työn imun suhde työholismiin voi olla myös aiemmin esitettyä monimutkaisempi, kun ilmiötä tarkastellaan pidemmällä aikavälillä. Vaikka poikkileikkausasetelmiin perustuvissa tutkimuksissa nämä kaksi ovat selkeästi erotettavissa toisistaan ahkeraan työntekoon liittyvien motiivien suhteen, voi näissä motivaatiotekijöissä tapahtua Schaufelin ym. (2010) mukaan myös ajallisia muutoksia, joissa työn imu kääntyy vähitellen työholismiksi tai työholismi muuttuu työn imuksi. Olosuhteiden muuttuessa työn imussa oleva työntekijä saattaa esimerkiksi jäädä toistamaan samaa kovaan työntekoon liittyvää käyttäytymiskaavaa, vaikka työstä saatava nautinto alkaa vähentyä. Näin ollen aiemmin tyydytystä tuottanut työnteko muuttuu vähitellen pakonomaiseksi, ja voidaan puhua työn imun kääntymisestä kohti työholismia. Toisaalta myös työholistia työntekoon ajava pakko saattaa kääntyä työn imuksi, mikäli suotuisat muutokset työympäristössä saavat

työholistin tulkitsemaan kovaan työntekoon liittyviä syitä uudelleen. (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2010, s. 49-51.)

Osa tutkijoista on esittänyt työn imun mahdollisesti häiritsevän työn ja muun elämän välistä tasapainoa altistaen näin erilaisille negatiivisille seurauksille. Tulokset työn imun ja muiden elämän osa-alueiden välisestä tasapainosta ovat olleet ristiriitaisia. Toisaalta työn imun on havaittu monissa tutkimuksissa lisäävän työn ja perheen välistä konfliktia (Halbesleben, 2010), toisaalta myös viitteitä työn imun myönteisistä vaikutuksista muihin elämän osa-alueisiin näyttäisi löytyvän. Esimerkiksi Hakasen (2009) mukaan työn imussa olevat ovat tutkimusten mukaan yleisesti tyytyväisempiä myös muuhun elämäänsä ja työn ulkopuolisiin rooleihin. Bakkerin ja Leiterin (2010, s.191) mukaan työn imussa olevat tekijät saattavat olla erityisen alttiita terveysongelmille perhe-elämän vaatimusten kasvaessa, sillä kova työnteko vaatii myös riittävää palautumista, jota työn ulkopuoliset konfliktit ovat omiaan heikentämään. Työn imun vaikutuksista muihin elämän osa-alueisiin tarvitaankin enemmän pitkittäistutkimusta, joka mahdollistaisi syy-seuraussuhteiden ja ajallisten muutosten tarkastelun.

Työn imun suhde työuupumukseen herättää edelleen vilkasta keskustelua, ja monet tutkijat ovat peräänkuuluttaneet ilmiöiden tarkastelua rinnakkain sekä niiden välisen suhteen tarkempaa selvittämistä. Esimerkiksi työuupumustutkimuksen edelläkävijä Maslach (2011) on esittänyt huolensa siitä, voiko työn imu toimia myös työuupumuksen riskitekijänä. Hänen mukaansa työn imun ja työuupumuksen suhde on mahdollisesti epälineaarinen, jolloin alkuvaiheessa työn imu ja työuupumus toimivat toistensa vastakohtina, mutta työn imun ylittäessä kriittisen pisteen työn imu saattaa kääntyä kohti työuupumusta. Myös Schaufeli ja Salanova (2011) esittävät näkemyksen työn imun mahdollisesti työuupumukselle altistavista mekanismeista: työn imu saa työntekijän investoimaan organisaatioon fyysisiä, emotionaalisia ja psykologisia resursseja, joista saatava palkinto ei aina vastaa työntekijän panostusta. Näin ollen epätasapainoinen sosiaalinen vaihtosuhte työntekijän ja organisaation välillä voi johtaa työuupumukseen ainakin tietyissä organisatorisissa olosuhteissa.

Työn imun pitkän aikavälin seuraukset ja potentiaaliset varjopuolet näyttäisivätkin vaativan lisätutkimusta ja lisää pitkittäistutkimuksia. Ennen kaikkea työhyvinvoinnin tutkimus näyttäisi kaipaavan sekä positiivisen että negatiivisen ääripään tarkastelua yhdessä kokonaisvaltaisemman näkemyksen saavuttamiseksi. Seuraavassa osiossa esittelen malleja, joissa on pyritty yhdistämään työhyvinvoinnin negatiivisten sekä positiivisten prosessien tarkastelua kokonaiskuvan havainnollistamiseksi. Näiden mallien avulla työhyvinvoinnin kytkeytyminen yksilön ja sosiaalisen maailman väliseen monimutkaiseen vuorovaikutukseen tulee paremmin näkyväksi kuin yksittäisiä seurauksia ja ennustajia käsittelevissä korrelaatiotutkimuksissa.

## TYÖN VAATIMUKSET – VOIMAVARAT -MALLI

Alun perin Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin (2001) esittelemää työn vaatimukset–voimavarat mallia (*Job Demands-Resources Model*) sovelletaan työn imun tutkimuskentällä useammin kuin mitään muuta teoriaa tai mallia. Sen voidaan nähdä kehittyneen aikaisempien vaatimusten ja voimavarojen välistä tasapainoa korostaneiden työstressimallien pohjalta, joissa työhyvinvointi nähdään näiden kahden ulottuvuuden yhdistelmänä. (Hakanen. & Roodt, 2010, s. 86.) Esimerkiksi Demeroutin ym. (2001) malliin vaikuttaneen Karasekin (1979) työn vaatimukset – kontrolli mallin (*Job Demands-Control Model*) mukaan työstressi syntyy työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien välisestä jännitteestä. Suurten vaatimusten oletetaan kuormittavan työntekijää erityisesti silloin, kuin työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset, kun taas suuret vaatimukset yhdistettynä hyviin vaikutusmahdollisuuksiin tuottavat päinvastoin työhyvinvointia.

Myös Demeroutin ym. (2001) vaatimusten ja voimavarojen mallissa on omaksuttu näkemys työhyvinvoinnista kahden ulottuvuuden yhdistelmänä, mutta malli on alkuperäistä monipuolisempi ja dynaamisempi. Siinä työssä esiintyvien vaatimusten ja voimavarojen ajatellaan olevan osin tilannekohtaisia sekä yksilöstä ja sosiaalisesta kontekstista riippuvaisia. Mallissa työhyvinvoinnin nähdään syntyvän yksilöllisten ja sosiaalisten voimavarojen yhdistyessä organisatorisessa kontekstissa esiintyviin kuormitustekijöihin sekä yksilöllisiin riskitekijöihin. Näin ollen huomio pyritään kiinnittämään yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden monimutkaiseen vuorovaikutukseen. (Hakanen, 2009).

Työn vaatimuksilla viitataan niihin työn *”fyysisiin, psyykkisiin tai organisatorisiin puoliin, jotka vaativat pitkäkestoista fyysistä ja/tai psykologista (kognitiivista tai emotionaalista) ponnistelua”* eli ne vaativat työntekijältä resursseja. Toisaalta työn voimavarat ovat *”niitä työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia ominaisuuksia, jotka voivat a) vähentää työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fyysisiä ja psykologisia kustannuksia, b) edesauttaa työlle asetettujen tavoitteiden toteutumista tai c) edistää henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä”* (Demerouti ym., 2001, s. 501). Työn vaatimuksiksi voidaan siis lukea esimerkiksi rooliristiriidat, aikapaine, emotionaalisesti kuormittava asiakastyö ja suuri työkuorma. Työn voimavarat taas voivat liittyä organisatorisiin tekijöihin (esimerkiksi palkka ja työsuhteen turvallisuus), sosiaaliseen ympäristöön (esimerkiksi työyhteisön tuki tai esimiestyö), työn organisointiin (roolien selkeys, vaikutusmahdollisuudet) ja työtehtävien laatuun (kuten työstä saatu palaute, työn monipuolisuus ja työtehtäviin liittyvät vaikutusmahdollisuudet). (Hakanen & Roodt 2010, s. 86-87.)

Vaatimukset–voimavarat mallissa erotetaan kaksi työhyvinvoinnin kannalta keskeistä prosessia, jotka ovat toisiinsa linkittyneitä, mutta osin erillisiä. Toinen koskee työhön liittyvää kuormitusta ja toinen työmotivaatiota synnyttäviä prosesseja. Vaatimukset nähdään ensisijaisesti kuormitusta kasvattavina tekijöinä, jotka ennustavat terveyden kannalta negatiivisia seurauksia, kuten työuupumusta (energiapolku). Voimavarat nähdään ensisijaisesti työhön liittyvinä motivaattoreina, jotka edistävät sisäisten ja ulkoisten

tarpeiden toteutumista työssä synnyttäen työn imua, ja johtaen sitä kautta muihin positiivisiin vaikutuksiin (motivaatiopolku). Työn imu kytkeytyy siis ennen kaikkea työssä koettuihin voimavaroihin ja työmotivaatioon, kun taas työuupumus linkittyy työssä koettuihin vaatimuksiin ja kuormitukseen. Voimavarojen ajatellaan osin suojaavan korkeiden vaatimusten negatiivisilta seurauksilta, jolloin kuormitustekijöitä kestäään paremmin niiden linkittyessä suurempiin voimavaroihin. (Hakanen & Roodt, 2010, s. 86-89.) Bakkerin, Hakasen, Demeroutin ja Xanthopoloun (2007) tutkimuksen mukaan voimavarojen merkitys hyvinvoinnille myös korostuu silloin, kun työn vaatimukset ovat korkeat.

Vaatimukset – voimavarat malli ennustaa erilaisia itseään ruokkivia kehiä ja spiraaleja, joissa työssä esiintyvät voimavarat ruokkivat uusia voimavaroja, ja voimavarojen tilapäinen heikentyminen voi puolestaan johtaa voimavarojen menettämisen kierteseen. Tämä ajatus perustuu Hobfollin (1989) resurssien säilyttämisen teorian (conservation of resources, COR) mukaiseen prosessiin, jonka mukaan uusien resurssien saavuttaminen vaatii yleensä tilapäisiä uhrauksia sen hetkistä resursseista, joten voimavarat mahdollistavat näiden uhrausten tekemisen tulevien voimavarojen saavuttamiseksi. Työssä koettujen voimavarojen ennustetaan siis vahvistavan toisiaan ja muodostavan positiivisia työhyvinvointia ruokkivia spiraaleja (*gain spiral*). Vastaavasti voimavarojen ollessa vähissä energia suuntautuu uusien resurssien voimistamisen sijaan nykyisten säilyttämiseen, mikä saattaa ruokkia tulevaa resurssihukkaa ja johtaa voimavarojen menettämisen kierteseen (*loss spiral*). (Hakanen & Roodt, 2010, s. 88.) Tämän kaltaisille prosesseille on löydetty jonkin verran myös empiiristä tukea, mutta toistaiseksi tutkimus on perustunut lähinnä tilastollisten yhteyksien tarkasteluun sen sijaan, että ilmiöissä tapahtuvia ajallisia muutoksia olisi tutkittu koeasetelmien avulla (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker, 2010, s. 127).

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli on askel kohti aiempaa dynaamisempaa näkemystä työhyvinvoinnista. Sen esittämiä mekanismeja ei kuitenkaan ole juuri pitkittäisasetelmissä tutkittu, joten lisätutkimus työn imun ja työuupumuksen ajallisista muutoksista on edelleen tarpeellista. Tilastollisten mallien lisäksi työhyvinvointia on tärkeää tutkia myös yksilöllisestä ja laadullisesta näkökulmasta, jolloin taustalla vaikuttavat mekanismit ja yksilöllinen variaatio tulevat näkyviksi. Laadullisten tutkimusten avulla voidaan oppia paremmin selittämään, miksi ja miten työhyvinvoinnin prosessit kehittyvät ja miten ne toimivat suhteessa yksilöllisiin merkityksenantoihin ja sosiaaliseen kontekstiin. Esittelen seuraavaksi aiempaa tutkimusta, jossa työhyvinvointia on lähestytty tämänkaltaisesta tutkimusperinteestä käsin.

## TYÖHYVINVOINNIN NARRATIIVINEN TUTKIMUS

Laadullinen ja narratiivinen työhyvinvoinnin tutkimus pyrkii ymmärtämään työhyvinvointia yksilöllisesti koettuna, sosiaalisesti rakentuneena ja kerrottuna ilmiönä. Tämänkaltaisen tutkimusperinne avaa uusia näkökulmia työhyvinvoinnin dynamiikkaan ja kontekstisidonnaisuuteen. Laadullinen tutkimus lähestyy työhyvinvointia irrallisten käsitteiden sijaan holistisesta näkökulmasta, osana elämän kokonaisuutta. Esimerkiksi Oulun yliopistossa julkaistussa Marjalan (2009) väitöskirjassa analysoidaan työntekijöiden



tarinoita sekä tutkittavien suhdetta itseen, työhön ja ympäröivään todellisuuteen. Tarinoita työhyvinvoinnista lähestytään niitä yhdistävien teemojen sekä yksilöllisten juonenkulkujen kautta, jolloin työhyvinvoinnin rakentuminen esittäytyy sekä yksilöllisenä että sosiaalisesti jaettuna prosessina. Marjala (2009) toteaaakin työhyvinvoinnin olevan *”yksilöllinen, kokonaisvaltaisesti koettu hyvinvoinnin tila, jonka muodostavat jatkuvasti liikkeessä olevat tajunnalliset, situationaaliset ja keholliset tekijät”* (s. 159). Tämä tarkoittaa sitä, että työhyvinvointi kytkeytyy työntekijän elämäntilanteeseen ja kokonaishyvinvointiin monimutkaisella tavalla, eikä sitä voida erottaa erilliseksi hyvinvoinnin alueekseen. Työhyvinvointi näyttäytyykin tämän narratiivisen tutkimuksen valossa pikemmin dynaamisena ja jatkuvassa muutoksessa olevana tilana kuin pysyvänä, erillisenä ja staattisena ilmiönä.

Työhyvinvointia käsittelevien tutkimusten lisäksi narratiivista näkökulmaa on hyödynnetty työelämäkontekstissa esimerkiksi työuria ja uravalintoja koskevassa tutkimuksessa. Työuran näkeminen narratiivisesta perspektiivistä kiinnittää huomion työurien dynaamiseen, kontekstuaaliseen ja sosiaalisesti rakennettuun todellisuuteen (Corso & Reh fuss, 2011). Työurasta kerrottu tarina kertoo ammatillisesta identiteetistä, sopeutumisen tavoista ja työn merkityksestä ihmisen elämässä. Mielekäs työura luo elämään merkityksellisyyttä ja jatkuvuutta, ja merkityksellisyys luodaan toteuttamalla yksilön elämässä keskeisiä teemoja työn kautta. Tarina vaatii kuitenkin jatkuvaa uudelleen muokkaamista, sillä ympäristön tapahtumat muokkaavat itsestä ja työurasta kerrottua tarinaa. Ammatillinen identiteetti on jatkuvassa muutoksessa, kun toimintaa sopeutetaan työuralla kohdattuihin tapahtumiin ja esteisiin. Toimintaa ohjaavien teemojen ja narratiivisen identiteetin avulla ihminen kykenee suuntaamaan toimintaansa monimutkaisessa työelämän todellisuudessa, ja toimimaan oman työuransa rakentajina. Työurasta kerrottu tarina ei ole koskaan valmis, vaan alituisessa muutoksessa. (Corso & Reh fuss, 2011).

Bujoldin (2004) mukaan perinteinen työuran tutkimus on keskittynyt pitkälti psykometriikkaan ja piirreteorioihin selittäessään yksilön sopeutumista ympäristöönsä ja sopivuutta tiettyyn ammattiin. Yksilöllisten piirteiden ja työn vaatimusten yhteensopivuus ei kuitenkaan riitä selittämään ammattisten valintojen monimutkaista todellisuutta. Tapahtumille annetut merkitykset ohjaavat ammatillisen identiteetin rakentamista ja toimintaa työelämässä, joten ihmisen voidaan ajatella suuntautuvan ulkoiseen maailmaan sitomalla sen tapahtumat osaksi narratiivista identiteettiä ja itsestä kerrottua tarinaa. (Bujold, 2004.) Tämänkaltaisen sopeutumisprosessi tulee esille esimerkiksi Plunkettin (2001) nuorten naisten uravalintoja käsittelevässä narratiivisessa tutkimuksessa, jossa tutkittavien huomattiin rakentavan tarinaansa työelämään liittyvän ennustamattomuuden ja omien vaikutusmahdollisuuksien ympärille. Työuraa kuvailtiin toisaalta tietoisten päämäärien toteuttamisena ja toisaalta onnekkaiden sattumusten sarjana. Tämän toimijuuden ja sattumanvaraisuuden välisen jännitteen käsittely ja korostaminen nähtiin psykologista sopeutumista edistävänä, sillä sattumanvaraisuuden korostaminen voi auttaa käsittelemään päämäärien toteuttamiseen liittyvää epävarmuutta ja painetta. Plunkett (2001) tuokin esille, että päämäärien sopeuttaminen

todellisuutta vastaavaksi on tärkeä osa työuran valitsemiseen ja työhyvinvoinnin syntymiseen liittyvää prosessia.

Aiemmissa narratiivisissa tutkimuksissa käy ilmi, miten yksilöt muodostavat tarinaansa ja työhyvinvointiaan suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen ja työelämässä vallitseviin olosuhteisiin. Näin ollen työhyvinvointi ja esimerkiksi työuupumus rakentuvat ennen kaikkea yksilön ja sosiaalisen maailman välisessä leikkauspisteessä, sisäisen maailman törmätessä ulkoisen maailman asettamiin reunaehtoihin ja näiden reunaehtojen sekä mahdollistaessa että rajoittaessa yksilön sopeutumista. Työhyvinvointi esittäytyy muuttuvana ja dynaamisena ilmiönä, jossa tapahtumille annetut merkitykset ohjaavat yksilön toimintaa työelämässä.

## TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Lähestyn tutkielmassani työhyvinvointia laadullisesta ja narratiivisesta näkökulmasta. Tarkoitukseni on tuoda esille, miten yksilöt jäsentävät kokemuksiaan suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen. Teoreettinen viitekehys pohjautuu sosiaaliseen konstruktionismin perinteeseen sekä laadullisen tutkimuksen näkökulmaan toiminnan merkitysvälitteisyydestä. Narratiivinen tutkimusperinne auttaa tutkimaan näiden merkitysten rakentumista ajallisessa ja paikallisessa kontekstissa. Esittelen ensimmäiseksi lyhyesti laadullisen tutkimuksen lähtökohtia ja sosiaalisen konstruktionismin ajatuksia, minkä jälkeen siirryn käsittelemään narratiivista lähestymistapaa. Narratiivinen näkökulma kiinnittää huomion yksilön ja sosiaalisen maailman väliseen leikkauspisteeseen, joten sen avulla työhyvinvointia voidaan lähestyä samanaikaisesti sekä sosiaalisesti rakentuneena että yksilöllisesti koettuna ilmiönä.

## SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI

Tutkielmassa työuupumusta ja työn imua lähestytään olettaen tutkittavien ilmiöiden olevan sosiaalisesti rakentuneita. Toiminnan ajatellaan tapahtuvan sosiaalisessa todellisuudessa, jossa sosiaaliset olosuhteet asettavat toiminnalle reunaehdot ja yhteisesti jaetut merkityksenannot toimivat yksilöllisten tulkintojen rakennuspalikoina. Sosiaalinen todellisuus ei siis toimi irrallaan ”objektiivisesta” tai henkilökohtaisesta todellisuudesta, vaan kaikki nämä ovat osa sosiaalisesti rakentunutta todellisuutta.

Sosiaalisen konstruktionismi on laaja teoreettinen lähestymistapa, mutta sen peruseriaatteena voidaan pitää ajatusta todellisuuden rakentumisesta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Burrin (2003) mukaan erilaisia sosiaalisen konstruktionismin lähestymistapoja yhdistävät kriittinen suhtautuminen itsestäänselvänä ja objektiivisena pidettävään tietoon sekä kielen aktiivisen, todellisuutta luovan merkityksen korostaminen. Tieto nähdään aina relativistisena, tietystä sosiaalisessa ja historiallisessa kontekstissa syntyvänä. Totutuista tavoista tarkastella todellisuutta tulee objektiivisena pidettyjä faktoja, mutta nämä faktat perustuvat todellisuuden tarkasteluun tietystä näkökulmasta. Tieto kytkeytyy siis olennaisesti myös yhteiskunnassa

vallitseviin valtasuhteisiin, sillä asioiden tarkastelu tietystä näkökulmasta asettaa samalla odotuksia yksilöiden toiminnalle ja palvelee tiettyjen ryhmien intressejä. (Burr, 2003, s.1-11).

Sosiaalisen konstruktionismin piirissä kielenkäyttö nähdään aktiivisena toimintana, joka rakentaa pikemmin kuin kuvaa todellisuutta. Kieli ja ajattelu nähdään erottamattomasti toisiinsa kytkeytyneinä, sillä kieli tarjoaa tavan katsoa maailmaa ja rakentaa merkityksiä käsitteiden ja kategorioiden avulla. Kielen sisältämät kategoriat ja käsitteet puolestaan ohjaavat sitä, miten todellisuutta havainnoidaan, joten niistä tulee osa sosiaalisesti rakentunutta todellisuutta, jota muokataan ja luodaan uudelleen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ihmisen toiminta nähdään merkitysvälitteisenä, tapahtumille annetuista merkityksistä kumpuavana, sillä vuorovaikutuksessa rakennetut merkitykset ohjaavat yksilön toimintaa sosiaalisessa todellisuudessa. Näin ollen kielessä rakennettujen merkitysten tutkimus on monien sosiaalisen konstruktionismin lähestymistapojen ydintä. (Burr, 2003, s.72).

Laadullinen tutkimus on omiaan tutkimaan näitä kielessä rakennettuja merkityksiä ja sosiaalisia vuorovaikutusprosesseja, joissa todellisuuden rakentaminen tapahtuu. Alasuutari (2011) erottaa kaksi laadullisessa tutkimuksessa hyödynnettyä näkökulmaa, jotka perustuvat erilaisiin taustaoletuksiin ja tuottavat erilaista tietoa tutkittavista ilmiöistä. Faktanäkökulmasta aineiston ajatellaan tarjoavan ikkunan tutkittavaan todellisuuteen, siten että aineiston pohjalta pyritään tarkastelemaan tätä todellisuutta mahdollisimman objektiivisesti ja totuutta heijastavasti. Tällöin esimerkiksi haastattelutilanteessa haastateltavan sanomaa käsitellään kuvauksena todellisista tapahtumista, ja näiden tietojen todenmukaisuus nousee tärkeäksi kriteeriksi tutkimuksen luotettavuuden kannalta. (Alasuutari, 2011, s. 90-91). Näytänäkökulmasta aineisto toimii puolestaan tutkimuskohteena itsessään, tutkittavan todellisuuden osana. Esimerkiksi haastattelutilanteessa haastateltavan ajatellaan paitsi kuvailevan, myös tulkitsevan ja rakentavan todellisuutta. Näyte ei vastaa koko todellisuutta, mutta tarjoaa yhden tulkinnan siitä: se kertoo siitä, millaisia merkityksiä asioille on mahdollista antaa. (Alasuutari, 2011, s. 114). Omassa tutkimuksessani aineistoa lähestytään näytänäkökulman mukaisesti osana tutkittavaa todellisuutta, sosiaalisesti rakentuneena ja tilannekohtaisena versiona siitä. Narratiivinen näkökulma tarjoaa tutkielmassa yhden tavan tutkia empiirisesti näitä kielessä rakennettuja merkityksiä ja tulkintoja.

Omassa tutkimuksessani tarinoiden nähdään sosiaalisen konstruktionismin hengessä rakentuvan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, mutta näiden vuorovaikutuksessa tehtyjen tulkintojen ajatellaan kytkeytyvän myös todellisiin tapahtumakulkuihin, joskaan ei mekanistisessa mielessä. Haastattelutilanteessa esitettyjen tarinoiden ajatellaan esittävän yhden mahdollisuuden ja tilannekohtaisen tulkinnan tutkittavista ilmiöistä ja niiden välisestä suhteesta. Tämä lähestymistapa perustuu Hännisen (1999) tarinallisen kiertokulun teoriassa esitettyyn ajatukseen tarinoiden ja niiden ulkopuolisen todellisuuden välisestä monimutkaisesta vuorovaikutussuhteesta. Tarinoiden ja kulttuurin

välistä suhdetta käsitellään kehämäisenä prosessina, jossa kulttuuriset merkitykset toimivat yksilöllisten tarinoiden rakennuspalikkoina, ja yksilöllisten tarinoiden ajatellaan toisaalta luovan näitä merkityksiä uudelleen rikastaen niitä. Myös esimerkiksi Chasen (2005, s.667) mukaan narratiivisessa tutkimuksessa yksittäistapauksia lähestytään *esimerkkeinä* tutkittavasta todellisuudesta, joten ne ilmentävät mahdollisia ja ymmärrettävissä olevia todellisuuden rakentamisen tapoja tietyssä sosiaalisessa kontekstissa.

## NARRATIIVINEN NÄKÖKULMA

Narratiivinen tutkimus on osa laadullista tutkimusperinnettä, mutta siinä voidaan erottaa muutamia nimenomaan narratiiviselle näkökulmalle ominaisia piirteitä. Kuten laadullisessa tutkimuksessa yleensä, huomio kiinnittyy tapahtumille ja ilmiöille annettuihin merkityksiin. Narratiivinen näkökulma tarjoaa tavan tutkia empiirisesti niitä merkityksiä, joita tapahtumille annetaan (László, 2008, s. 1). Lazlón (2008) mukaan narratiivinen analyysi pohjautuu hermaneuttiseen ajatukseen tarinoiden merkityksiä rakentavasta ja performatiivisesta funktiosta. Tarinat nähdään siis paitsi kertomisen, myös itseymmärryksen ja sosiaalisen todellisuuden rakennuspalikkoina.

### Narratiivinen tutkimusperinne

Nimensä mukaisesti narratiivisessa tutkimuksessa tutkimuskohdetta lähestytään tarinallisesta näkökulmasta, eli sen ajatellaan esittävän tulkinnan tapahtumista sitomalla ne osaksi tarinan juonen ympärille rakentuvaa merkityksellistä kokonaisuutta. Narratiivisen lähestymistavan alle mahtuu laaja kirjo erilaisista metodologisista taustaoletuksista kumpuavia ja eri tutkimuskohteisiin liittyvää tutkimusta. Alun perin kirjallisiin kertomuksiin keskittyvästä tutkimuksesta narratiiviset tutkimusmenetelmät ovat levinneet laajalti myös muille aloille, muiden muassa antropologiaan, sosiaalitieteisiin, historian tutkimukseen, filosofiaan ja psykologiaan. (Chase, 2005.) Narratiivisten menetelmien yleistymisen myötä puhutaan 1900-loppupuolella tapahtuneesta narratiivisesta käänteestä, joka on nostanut tarinoiden suhteen todellisuuteen tutkimuskohteeksi sen sijaan, että niitä käsiteltäisiin suorina kuvauksina todellisuudesta tai tutkittavista tapahtumista (Riessman, 2003, s. 332).

Psykologiassa narratiivinen käänne on saanut alkunsa Theodor Sarbinin (1986) esittämästä näkemyksestä narratiivisuudesta psykologian ”juurimetaforana.” Sarbinin mukaan tarinallisuus on läsnä kaikkialla, missä tapahtuu inhimillistä toimintaa: ihmisen toiminta, tulkinta ja tapahtumille annetut merkitykset rakentuvat narratiivisen periaatteen ympärille. Ihminen toimii samanaikaisesti sekä tarinan kertojana että toimijana itsestä kerrotuista tarinoissa, jolloin tarinallisuus kietoutuu elettyyn elämään ja identiteettiin erottamattomalla tavalla. Sarbin edustaa kontekstualismia, jossa tärkeäksi nousevat mekanististen kausaaliyhteyksiä etsivien selitysten sijaan inhimilliset tulkinnat ja kuvaukset toiminnasta. Sarbinin mukaan tapahtumille annettuja tulkintoja ei voida erottaa inhimillisestä toiminnasta, sillä ihmisen toiminta on aina merkitysvälitteistä ja narratiivisesti organisoitunutta. Tutkimuskohteen jatkuvan muutoksen,

kontekstisidonnaisuuden ja merkitysvälitteisyyden myötä myös psykologisen tutkimuksen on otettava etäisyyttä positivistiseen tiedeihanteeseen, ja keskityttävä kielessä rakennettuihin narratiivisiin merkityksiin.

Narratiivisessa psykologiassa elämän ja tarinoiden suhdetta ei käsitellä pelkästään metaforisena samankaltaisuutena, vaan myös reaalisena vuorovaikutuksena tarinoiden ja niihin kytköksissä olevan todellisuuden välillä (Hänninen, 1999, s. 15). Tarinallisuus näyttäytyy paitsi kertomisen, myös elämisen ja olemisen tapana. Esimerkiksi Lászlón (2008) mukaan kertomus elämästä heijastaa elettyä elämää ja tapahtumista tehty narratiiviseen muotoon puettu tulkinta on erottamaton osa niitä koskevaa ymmärrystä. Narratiivit toisaalta jäsentävät sosiaalista todellisuutta, toisaalta luovat sitä. Narratiivit heijastavat tapoja tulkita tapahtumia sekä kertoa niistä, mutta tapahtumille rakennetut tulkinnat myös heijastavat taustalla olevia psyykkisiä prosesseja ja muokkaavat niitä. (László, 2008, s. 3-4.) Psykologiassa ja sosiaalipsykologiassa narratiivinen käänne onkin tarkoittanut kokemuksen subjektiivisen sekä aikaan ja paikkaan kiinnittyneen luonteen korostamista. Narratiivit kiinnittävät tulkinnat ajalliseen ja paikalliseen kontekstiinsa näin ollen tuottaen tietoa tapahtumista, joihin yksilö toiminnallaan osallistuu, mutta myös toiminnan sosiaalisesta ja kulttuurisesta kontekstista. Narratiivinen analyysi tarjoaa tavan tutkia yksilöllisiä kokemuksia ja merkityksiä ja avaa samalla ikkunan elämään, joka kohtaa olosuhteiden rajoitukset. (Riessman, 2003, s. 342.)

Narratiivinen lähestymistapa tutkii siis ihmistä merkityksiä antavana, aktiivisena toimijana sekä ihmisen toimintaa ajallisessa ja paikallisessa kontekstissaan. Käsitteitä narratiivi ja tarina käytetään usein synonyymeinä, kuten myös omassa työssäni. Vaikka yhtenäistä käsitystä narratiivisesta lähestymistavasta tai edes narratiivisuuden käsitteestä ei ole muodostunut, voidaan narratiivi määritellä sille ominaisten piirteiden mukaan. Ensinnäkin narratiivi on merkityksellinen kokonaisuus, jossa erilliset osat saavat merkityksensä osana suurempaa kokonaisuutta. Juoni on tarinan keskeinen elementti, ja tarina rakentuu yleensä jonkin jännitteen tai teeman ympärille. Narratiivi sitoo tapahtumat yhteen tiettyssä aikajärjestyksessä: tarinassa on alku, keskikohta ja loppu, jotka seuraavat ajallisesti toisiaan. Narratiivi on myös juonellinen, eli tapahtumat kytkeytyvät toisiinsa syiden ja seurausten ketjuina. Toisaalta narratiivi kytkeytyy aikaan ja paikkaan, eli esittää kertomuksen tapahtumien kulusta tiettyssä kontekstissa. Kontekstuaalisuudesta huolimatta narratiivi esittää yleensä jonkin yleisluonteisen ”totuuden” inhimillisestä kokemuksesta. (Hänninen, 1999, s. 126-127.)

Lászlón (2008) mukaan kaksi keskeisintä narratiiveille ominaista piirrettä ovat niiden referentiaalisuus (*referentiality*) ja ajallinen rakenne. Referentiaalisuus liittyy siihen, että narratiivit viittaavat itsensä ulkopuoliseen todellisuuteen, joka voi olla elettyä elämää tai kuviteltua maailmaa, kuten saduissa. Ne linkittävät tapahtumat toisiinsa ja luovat tapahtumille merkityksiä. Narratiiveissa tarjotaan tapahtumille selityksiä ja tulkintoja, joissa yksittäisen osan merkitys riippuu kokonaisuudesta ja kokonaisuus toisaalta määrittäytty yksittäisten tapahtumien linkittymisestä toisiinsa. Ajallinen rakenne viittaa tarinan juoneen, joka rakentuu keskeisen juonenkäanteen/solmukohdan ympärille, jossa ”normaali” tai tavanomaisena pidetty

tapahtumakulku häiriintyy ja odotukset törmäävät todellisuuteen. Tarinoiden tuottaminen lähtee siis liikkeelle jonkinlaisesta ristiriidasta, joka pyritään tekemään ymmärrettäväksi osana merkityksellistä kokonaisuutta. (László, 2008, s. 10-17.)

Sosiaalipsykologian ja psykologian piirissä narratiivista näkökulmaa hyödynnetään esimerkiksi elämän käännekohtien, identiteetin ja elämäнкаaren tutkimuksessa. Tutkittaessa elämän käännekohtia narratiivisesta näkökulmasta niiden merkitysten ajatellaan nousevan ihmisen tehdessä elettyä ymmärrettäväksi sen sijaan, että kokemus sinänsä kantaisi jotakin tiettyä merkitystä. Narratiivisen näkökulman avulla voidaan tutkia elämäntarinaa kokonaisuudessaan tai siihen liittyviä merkittäviä käännekohtia, kuten sairastumista, rikollisuutta, uravalintoja tai avioeroa. (McAdams, Josselson & Lieblich, 2001.) Omassa tutkimuksessani hyödynnän erityisesti narratiivisesta identiteettitutkimuksesta, positiointiteoriasta sekä Hännisen (1999) esittelemästä tarinallisen kiertokulun teoriasta ammennettuja näkökulmia ja käsitteitä.

#### Narratiivinen identiteetti, toimijuus ja tarinallinen kiertokulku

Narratiivista tutkimusta voidaan tehdä yksilön tai laajemman kulttuurisen kontekstin näkökulmasta, mutta tutkimuskohde voi myös vaihdella näiden kahden välillä. Psykologian piirissä narratiivinen identiteettitutkimus on keskittynyt pitkälti yksilöllisen narratiivisen identiteetin tutkimukseen, kun taas sosiaalipsykologian piirissä positiointiteoria laajentaa näkökulmaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen korostaen identiteetin tilannekohtaista ja muuttuvaa luonnetta. Tällöin identiteetin rakentuminen nähdään diskursiivisena strategiana, jossa yksilö rakentaa toimijuuttaan hyödyntämällä kulttuurisia resursseja ja vaihtoehtoisia versioita todellisuudesta. Tarinallisen kiertokulun teoria puolestaan avaa yksilöllisten ja kulttuuristen tekijöiden vuorovaikutusta sekä yksilöllisten tarinoiden kytkeytymistä osaksi kulttuurista tarinavarantoa.

Ihmisten voidaan ajatella muodostavan suhteellisen pysyviä tapoja jäsentää elämänsä tapahtumia, jolloin itsestä kerrotut tarinat tulevat osaksi yksilön persoonallisuutta. Singerin (2004) mukaan yksilölle muodostuva narratiivinen identiteetti on itsestä kerrottu kertomus, joka liittyy yksilön osaksi kulttuuria ja luo jatkuvuutta menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden välille. Myös McAdamsin ja Bowmanin (2001, s. 11) mukaan elämälle luodaan merkityksiä ja jatkuvuutta sisäistämällä sitä määrittäviä kertomuksia toistuvine tapahtumapaikkoineen, henkilöhahmoineen, juonineen ja teemoineen. Identiteetti nähdään tällöin menneisyyttä ja tulevaisuutta yhteen kokoavana, järjestystä luovana sarjana kertomuksia ja elämäntarinoita psykososiaalisina konstruktiona, jotka kytkeytyvät paitsi yksilölliseen identiteettiin, myös elettyyn elämään ja kulttuuriin kertomuksiin. Kulttuuriset odotukset määrittävät reunaehdot sille, millaisia tarinoita elämästä muodostetaan ja ohjaavat näin itsestä kerrottuja kertomuksia. Toisaalta yksilölliset valinnat muokkaavat kertomisen sisältöä, tapahtumille esitettyjä tulkintoja ja niistä tehtyjä johtopäätöksiä. Narratiivinen identiteetti edustaa yksilön psykologisen sopeutumisen tapoja ja selittää persoonallisuuteen samanaikaisesti

liittyvää muutosta ja jatkuvuutta sekä toiminnan yksilöllisiä ja sosiaalisia vaikuttimia. Narratiivinen identiteetti luo kokemuksen yhtenäisyydestä ja elämäntarinasta, ja liittyy kiinteästi yksilön psykologiseen sopeutumiseen sekä muihin persoonallisuuden rakenteisiin. (McAdams & Bowman, 2001, s. 28-29.)

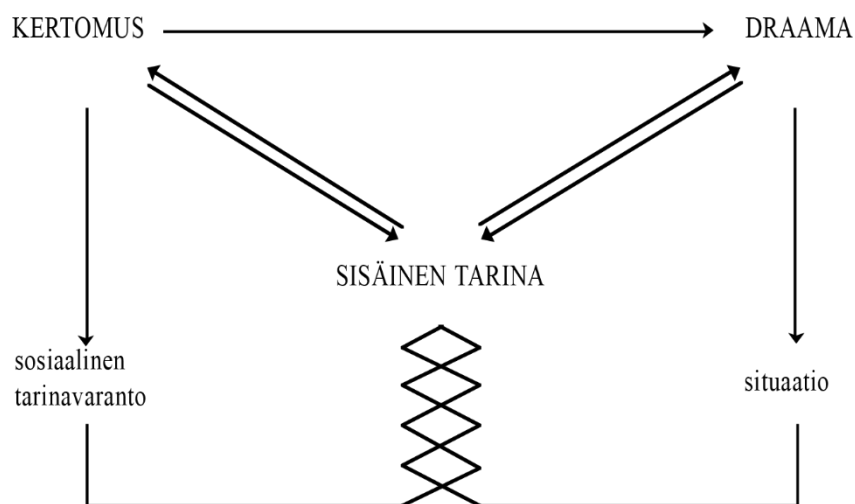
Itsestä kerrottu tarina voidaan nähdä paitsi suhteellisen pysyvänä osana yksilön persoonallisuutta, myös sosiaalisessa vuorovaikutuksessa syntyvänä ja tilannekohtaisesti rakentuvana ilmiönä. Sosiaalipsykologian piirissä positiointiteoria onkin syntynyt selittämään tämänkaltaisia sosiaalisia prosesseja, joissa minuutta ja toimijuutta rakennetaan vuorovaikutuksessa. Teorian piirissä psyykkiset prosessit nähdään verrattain pysyvien, yksilönsisäisten rakenteiden sijaan kielenkäytön kautta välittömässä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvina ja muokkautuvina ilmiönä. Huomio kiinnittyy pysyvien ja staattisten rakenteiden sijaan identiteetin dynaamisuuteen ja muutokseen. (Davies & Harre, 1990). Minuuden rakentuminen nähdään positiointiteoriassa ennen kaikkea diskursiivisena strategiana, jossa itseen kohdistetuista oikeuksista, odotuksista ja velvollisuuksista pyritään neuvottelemaan. Asemoimalla itseään suhteessa kulttuurisiin mallitarinoin ja niissä esiintyviin toimijoihin kertoja esittää samalla yhden version itsestään. Positointi synnyttää siis erilaisia tilannekohtaisia minuuksia riippuen siitä, millaisia mallitarinoita on saatavilla ja millaisia mahdollisuuksia vuorovaikutustilanne tarjoaa identiteettineuvotteluille. (Harré & van Langenhove, s.48.)

Toimijuus viittaa positiointiteorian piirissä yksilön mahdollisuuksiin vaikuttaa käynnissä oleviin merkityksenantoprosesseihin ja identiteettineuvotteluihin (Daviesin & Harré, 1999, s. 32). Taustalla on ajatus sosiaalisten rakenteiden samanaikaisesti sekä mahdollistavasta että rajoittavasta voimasta. Teorian esitteleiden Daviesin ja Harrén (1990) mukaan yhteiskunnassa läsnä olevat diskurssit ovat jaettu ja totuttuja kielenkäytön tapoja, institutionalisoituneita tapoja puhua todellisuudesta ja rakentaa sitä. Nämä kulttuuriset resurssit tarjoavat monia vaihtoehtoisia ja mahdollisia tapoja ymmärtää ja rakentaa todellisuutta, jolloin kielen käyttäminen on usein neuvottelua ja valintoja vaihtoehtoisten versioiden välillä. Kulttuuristen mallitarinoiden sisällä esiintyy myös erilaisia toimijoita, joihin linkittyy erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia. Näihin tilannekohtaisiin, vuorovaikutuksessa ilmeneviin rooleihin tai mahdollisiin minuuksiin, viitataan subjektiposition käsitteellä. Sosiaaliset olosuhteet ja kulttuuriset mallitarinat tarjoavat puitteet valittavissa oleville subjektipositioille, mutta diskurssien monimuotoisuus mahdollistaa myös itseen liitetystä oikeuksista ja velvollisuuksista neuvottelun. Koska sosiaalinen todellisuus sisältää aina monia vaihtoehtoisia versioita todellisuudesta, voivat myös subjektipositiot muuttua yksilöiden asemoidessa itseään suhteessa erilaisiin, rinnakkaisiin tai jopa vastakkaisiin kulttuurisiin mallitarinoin. Näin ollen positointi ei esitä yhtä yhdenmukaista versiota itsestä, vaan monia mahdollisia minuuksia. (Davies & Harré, 1990.)

Myös Dreweryn (2005) mukaan toimijuuden rakentamisessa on kyse osallistumisesta omaa elämää koskevien tarinoiden ja identiteettien muodostamiseen. Toimijuus nähdään kytkeytyneenä vallitseviin

valtarakenteisiin ja siihen, millaisia mahdollisuuksia yksilöllä on vaikuttaa merkityksenantoprosesseihin sekä tarjottuihin subjektipositioihin. Positioista neuvottelu on mahdollista, mutta vain sosiaalisen suhteen ja kontekstin määrittelemissä rajoissa. Vuorovaikutustilanteessa yksilö ”kutsutaan” joko ottamaan osaa merkitysten rakentamiseen tai suljetaan siitä ulos. Dreweryn (2005) mukaan toimijuus on osallistumista siihen, millainen versio itsestä vuorovaikutustilanteessa muodostuu. Tällöin toimijuus ei koskaan voi olla riippumattomuutta sosiaalisista rakenteista, vaan vaikutusmahdollisuuksia yhteisen sosiaalisen todellisuuden ja jaettujen merkitysten rakentamiseen. Yksilö on samanaikaisesti sekä subjekti että toimija, jolloin ympäristöllä on valta sekä mahdollistaa että rajoittaa yksilön toimijuutta tarjoamalla erilaisia mahdollisuuksia identiteettineuvotteluille. Sosiaaliset olosuhteet määrittävät sitä, millaisia positioita yksilöllle tarjoutuu ja millaisia minuuksia yksilön on mahdollista valita.

Hännisen (1999) esittelemässä tarinallisen kiertokulun teoriassa avataan sitä prosessia, jossa yksilölliset tarinat kiinnittyvät osaksi sosiaalista ja materiaalista todellisuutta. Yksilöllisten ja kulttuuristen tekijöiden ajatellaan olevan keskenään dynaamisessa vuorovaikutuksessa, jossa yksittäiset elementit saavat merkityksensä osana suurempaa kokonaisuutta. Tarinat tarjoavat yksilölle tavan jäsentää menneisyyttä, selittää nykyisyyttä ja suuntautua tulevaan. Kulttuuriset mallitarinat sekä mahdollistavat että rajoittavat yksilöllisten todellisuudesta tehtyjen tulkintojen rakentamista, ja tulkinnat puolestaan ohjaavat yksilön toimintaa tarinoiden ulkopuolisessa todellisuudessa. Yksittäinen kertomus ei voi suoraan heijastaa tarinoiden ulkopuolista todellisuutta, mutta esittää yhden version eletystä elämästä ja identiteetistä. (Hänninen, 1999, s. 19-23). Yksilöllisten tulkintojen ajatellaan siis pohjautuvan monimutkaisella tavalla elettyyn elämään, materiaaliin olosuhteisiin ja kulttuuriin rakenteisiin.



KUVA: Tarinallisen kiertokulun teoria (Hänninen, 1999, s. 21).

Sisäisellä tarinalla viitataan teoriassa siihen prosessiin, jossa ihminen tulkitsee omaa elämäänsä tarinallisten merkitysten kautta. Draaman käsite puolestaan viittaa elävään elämään, jossa ihmisen toiminta tapahtuu.



Sosiaalinen tarinavaranto on joukko kulttuurisia kertomuksia, joita yksilölle tarjoutuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja jotka muodostavat osan tulkintojen pohjana toimivaa henkilökohtaista tarinavarantoa. Yksilö muodostaa tarinaansa suhteessa näihin sosiaalisesti jaettuihin kertomuksiin ja materiaaliseen tilanteeseen, eli yhteiskunnalliseen, sosiaaliseen ja henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen. Situaatio asettaa toiminnalle raamit, mutta sille voidaan sisäisessä tarinassa antaa erilaisia tulkintoja. Myös yksilön henkilökohtaisen ja sosiaalisen tarinavarannon monimuotoisuus mahdollistavat monenlaisten kertomusten ja tulkintojen rakentamisen, joten sisäinen tarina on jatkuvassa muutoksessa ja siitä voidaan muodostaa erilaisia versioita. Ihmisen toiminta asettuu yhtäältä sosiaalis-materiaaliseen (situaatio), toisaalta diskursiiviseen (sosiaalinen tarinavaranto) todellisuuteen, eikä tarinoita ja niiden ulkopuolista todellisuutta voida erottaa toisistaan. (Hänninen, 1999, s. 20-23.) Sosiaalinen ja henkilökohtainen todellisuus esittäytyvät tarinallisen kiertokulun teoriassa kertomusten kudelmalla, osana samaa dynaamista prosessia, jossa ihminen elää ja luo merkityksiä elämälleen.

### Narratiivinen analyysi

Narratiivista analyysiä voidaan hyödyntää monin tavoin ja taustalla olevat metodologiset oletukset vaihtelevat tutkimuskohteen ja analyysitavan mukaan. Huomio voidaan kiinnittää esimerkiksi narratiivien kielellisen rakenteeseen ja diskursiivisiin keinoihin, toisaalta tarinoissa rakennettuihin merkityksiin ja tarinoiden tuottamista ohjaavaan vuorovaikutustilanteeseen. Tässä luvussa mainittuja analyysitapoja yhdistellään ja hyödynnetään narratiivisessa tutkimuksessa eri tavoin tutkimuskohteesta riippuen.

Chase (2005) esittää viisi erilaista analyttistä tarkastelukulmaa, jotka voivat narratiivisessa tutkimuksessa yhdistyä monella tavalla tutkimuskohteesta ja aineistosta riippuen. Ensinnäkin tarinoita lähestytään tutkimuksessa merkityksenannon välineinä, jolloin huomio kiinnittyy niissä esitettyihin tapoihin tulkita todellisuutta, jäsentää tapahtumia sekä selittää omaa ja muiden toimintaa. Toisaalta tarinoiden kertominen on myös toimintaa, jonka avulla muokataan ja rakennetaan erilaisia versioita itsestä ja todellisuudesta. Kolmanneksi analyysi voi keskittyä tarinoiden tuottamista rajoittaviin ja mahdollistaviin sosiaalisiin olosuhteisiin ja kulttuurisiin resursseihin. Neljäs tapa kiinnittää huomion kertojan ja yleisön väliseen vuorovaikutukseen, jolloin ollaan kiinnostuneita esimerkiksi siitä, miten vuorovaikutustilanne ja muut tilannetekijät ohjaavat tarinankerrontaa. Viimeiseksi tutkijan ajatellaan rakentavan oman tarinansa narratiivien esittämästä todellisuudesta, joten tarkastelu on syytä kiinnittää myös tutkijan esittämään subjektiiviseen tulkintaan. Chasen mukaan katsomalla aineistoa erilaisista analyttisistä tarkastelukulmista voidaan vastata kysymyksiin siitä, mitä merkityksiä tarinoissa esiintyy ja miten näitä merkityksiä rakennetaan. Tutkimuskohde voi vaihdella kielellisen rakenteen, tarinan sisällön, kulttuurisen ja tutkimuksellisen kontekstin sekä vuorovaikutustilanteen analyysin välillä. (Chase, 2005, s. 656-659.)

Chasen (2005) mukaan narratiivinen analyysi voi vastata kysymyksiin siitä, mitä tarinassa konkreettisesti tapahtuu, ja toisaalta sen avulla voidaan tuottaa tietoa tarinankerrontaa ohjaavasta sosiaalisesta kontekstista

ja olosuhteista. Huomio voidaan kiinnittää tarinan rakenteeseen, juoneen ja henkilöhahmoihin sekä tarinoissa esiintyviin teemoihin tai kielellisiin keinoihin, jotka kertovat tarinassa esiintyvien merkitysten rakentamisen tavasta. Sosiaalisen kontekstin huomioiminen voi puolestaan tarkoittaa haastattelutilanteen vuorovaikutuksen analyysiä tai kulttuuristen olosuhteiden analyysiä, jolloin yhteiskunnassa esiintyvien merkitysten ja diskurssien ajatellaan ohjaavan tarinoiden tuottamista. (Chase, 2005, s. 658-659.) Tavalla tai toisella narratiivinen tutkimus kuitenkin porautuu tarinoissa rakennettuihin subjektipositioihin, tulkintoihin ja ristiriitoihin. Yleensä analyysi myös paljastaa, miten kertoja rakentaa elämäänsä ja identiteettiään tiettyjen ympäristön ja kulttuurin asettamien vaatimusten puitteissa. (Chase, 2001, s. 663.)

Narratiivinen analyysi voi perustua myös tarinoiden tyypittelyyn niiden esittämän juonenkulun mukaan. Tällöin ollaan kiinnostuneita ensisijaisesti yksilöllisiä tarinoita yhdistävistä piirteistä ja kulttuurisista mallitarinoista, jotka ohjaavat tarinoiden tuottamista. Klassisen Fryen (1957) luokittelun mukaan kirjallisuuden tarinat voidaan luokitella sankarin toimintavoiman mukaan viiteen luokkaan: myyttisiin, romanttisiin, yleviin, realistisiin sekä ironisiin. Murray (1989) puolestaan tyypittelee länsimaisen tarinaperinteen neljään luokkaan: romanssiin, komediaan, tragediaan ja ironiaan. Tarinoita tyypitellessä tarinatyyppien ajatellaan edustavan kullekin kulttuurille ominaisia ajattelu- ja kerrontatapoja, joten tarinoiden tyypittely tuottaa tietoa juonta ohjaavista kulttuurisista jäsennyksistä sekä vaihtoehtoisista tulkintakehyksistä.

Myös László (2008) esittää erilaisia esimerkkejä narratiivisen tutkimuksen työkaluista analyysin tueksi. Tarinoita voidaan lähestyä ensinnäkin tutkimalla niiden juonellista rakennetta. Toisaalta tarinoissa voidaan erottaa erilaisia *rooleja*, kuten sankari, roisto, auttaja jne. Näillä henkilöhahmoilla ajatellaan olevan tarinassa oma *psykologinen funktionsa*, joka tarjoaa tietoa tarinassa rakennetuista merkityksistä. Toisaalta esimerkiksi tarinan ajallinen perspektiivi ja muoto voi heijastaa kertojan suhdetta tarinaan ja siihen, kuinka tietoisella ja jäsenytyneellä tasolla tapahtumia käsitellään. Myös kertojan *asemointi* suhteessa tarinaan voi antaa tietoa siitä, kenen näkökulmasta asioita selitetään ja tulkintoja rakennetaan. *Negatioon* viittaavat sanat (ei koskaan, eikä, ei kukaan) voivat kertoa ristiriitojen tunnistamisesta ja siitä, että kertoja tunnistaa vaihtoehtoisia tulkinnan tapoja. (László, 2008, s. 138-153.)

### YHTEENVETO: Tutkielmassa käytetty teoreettinen viitekehys

Tutkielmassa narratiivinen lähestymistapa tarjoaa tavan tutkia todellisuudesta tehtyjä tulkintoja ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvia merkityksiä. Sosiaalisen konstruktionismin hengessä kieli nähdään todellisuuden rakentamisen työkaluna, ja narratiivit nähdään samalla sekä sosiaalisen todellisuuden osina että tapoina esittää, rakentaa ja muokata todellisuutta. Narratiivinen näkökulma mahdollistaa huomion kiinnittämiseen yksilön ja sosiaalisen maailman väliseen vuorovaikutukseen, eli siihen, miten yksilölliset merkityksenannot kiinnittyvät ympäröiviin kulttuurisiin ja sosiaalisiin olosuhteisiin. Narratiivinen lähestymistapa auttaa ymmärtämään työhyvinvointia samanaikaisesti sekä yksilöllisenä että sosiaalisesti

rakentuneena ilmiönä, ja kiinnittää huomion työn imun sekä työuupumuksen kontekstuaalisuuteen eli muutoksiin ajassa ja paikassa. Yksilön ajatellaan rakentavan jäsentävän ja tulkitsevan kokemuksiaan sosiaalisesti jaettujen mallitarinoiden kautta, ja rakentavan toimijuuttaan suhteessa kulttuurisiin ja sosiaalisiin reunaehtoihin.

Narratiivisen tutkimusperinteen moninaisuudesta johtuen se tarjoaa monia mahdollisia tapoja lähestyä aineistoa, muttei toisaalta sisällä yksiselitteisiä suuntaviivoja analyysin tueksi. Omassa työssäni käsittelen erilaisia lähestymistapoja toisiaan täydentävinä pikemmin kuin toisensa pois sulkevinä vaihtoehtoina. Esitettyjä teorioita ja teoreettisia lähestymistapoja hyödynnetään työssäni analyttisinä työkaluina, jotka auttavat vastaamaan esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tarkoitukseni ei ole lähteä todentamaan tai arvioimaan niiden luotettavuutta, vaan hyödyntää niiden tarjoamia näkökulmia ihmisen toiminnan selittämiseen ja ymmärtämiseen. Analyysiosiossa narratiivisen näkökulman moninaisuutta hyödynnetään lähestymällä aineistoa monenlaisista tulkintakehyksistä käsin kiinnittämällä huomio esimerkiksi tarinan rakenteeseen, toimijoihin sekä tarinankerrontaa ohjaaviin kulttuurisiin mallitarinoin.

Hännisen (1999) esittelemä tarinallisen kiertokulun teoria tarjoaa lähtökohdan ymmärtää yksilön ja sosiaalisen maailman välistä monimutkaista suhdetta. Eri osissa analyysia viitataan tarinallisen kiertokulun teoriasta tuttuihin sisäisen tarinan ja elävän elämän draaman käsitteisiin. Koska teoria esittelee mallinnuksen kertomusten, sisäisen tarinan ja elävän elämän draaman suhteesta, voidaan huomio kohdistaa eri kohtiin tätä prosessia riippuen kiinnostuksen kohteesta, mutta prosessit nähdään samalla toisiinsa linkittyneinä. Tapahtumakulkuja tutkitaan aina päähenkilön merkityksenannosta käsin, eikä tarinan perusteella tehdä suoria oletuksia todellisista tapahtumista, mutta tarinat nähdään yhtä kaikki linkittyneinä itsensä ulkopuoliseen sosiaaliseen todellisuuteen. Positointiteorian pohjalta haastateltavien ajatellaan tapahtumista kertoessaan samalla esittävän yhden version itsestään, ja kulttuuristen resurssien nähdään ohjaavan tätä itsestä vuorovaikutuksessa muodostuvaa versiota. Analyysissä hyödynnän positointiteoriasta tuttuja subjektiposition sekä toimijuuden käsitteitä analysoidessani haastateltavien tapaa rakentaa erilaisia versioita itsestään.

Erilaisista todellisuuden luonnetta koskevista näkemyksistä ja metodologisista taustaoletuksista johtuen laadullisen ja narratiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei voida käyttää perinteisiä kvantitatiivisen tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin kriteerejä. Alasuutarin (2011) mukaan tulkinnat on kuitenkin kyettävä perustelemaan ja toisaalta tutkimuksen merkittävyyttä voivat määrittää sen tuottamat teoreettiset oivallukset tai yhteiskunnallinen relevanssi. Pyrinkin sitomaan aineistosta tekemiä havainnot yhteiskunnalliseen ja tutkimukselliseen kontekstiinsa sekä tekemään ajatusprosessin näkyväksi lukijalle niin, että tämä voi mahdollisesti päätyä samaan tulkintaan ja arvioida tekemiäni tulkintoja.

## MENETELMÄ

Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna haastattelututkimuksena, jossa narratiivisuus pyrittiin pitämään keskiössä sekä haastattelutilanteessa että analyysivaiheessa. Haastateltavaksi valittiin seitsemän sosiaalisen median kautta tavoitettua työntekijää, joilla kertomansa mukaan oli työuransa aikana ollut sekä työn imun että työuupumuksen kokemuksia. Haastattelutilanteessa haastateltavaa pyrittiin motivoimaan tuottamaan puhetta työhyvinvoinnista tarinallisessa muodossa. Heille esiteltiin viisi haastatteluvirikettä, jotka liittyivät kukin johonkin yleiseen työelämään liittyvään teemaan, kuten työuran kulkuun, tulevaisuuden odotuksiin tai työn imun- ja työuupumuksen kokemuksiin. Analyysivaiheessa aineistoa lähestyttiin narratiivisia työkaluja hyödyntäen keskittyen tarinoiden rakenteeseen, henkilöhahmoihin sekä tarinoissa esiintyviin jaettuihin merkityksiin. Ensimmäisessä vaiheessa tavoitteena oli esittää ymmärrettävä kuva aineistosta sitä pelkistämällä ja luokittelemalla, ja siitä syventää analyysiä sosiaalisen, yhteiskunnallisen ja tutkimuksellisen kontekstin tulkittamiseen.

## AINEISTON KERUU

Aineisto kerättiin tammikuussa 2017 haastattelemalla seitsemää työuransa aikana sekä työn imua että työuupumusta kokenutta henkilöä. Haastateltavat tavoitettiin sosiaalisen median kautta julkaisemalla ilmoitus kolmessa eri Facebook-ryhmässä. Ilmoituksessa kerrottiin tutkimuksen käsittelevän työhyvinvointia, ja haastateltavaksi kerrottiin etsittävän henkilöitä, joilla oli kokemusta sekä työn imusta että työuupumuksesta jossakin uransa vaiheessa. Esimerkiksi kliinisesti todettua työuupumusta ei siis asetettu haastatteluun osallistumisen kriteeriksi, sillä tätä ei nähty tutkimuksen aiheen kannalta välttämättömänä. Laadullisesta näkökulmasta ja ilmiöiden ymmärtämisen kannalta olennaisempaa pidettiin haastateltavan omaa tulkintaa näiden kokemusten merkityksestä. Yhteydenottoja tuli ilmoitusten perusteella runsaasti, joten aineistoon pyrittiin tuomaan variaatiota valitsemalla haastateltaviksi henkilöitä eri ammattiryhmistä ja erilaisissa työuran vaiheissa. Haastateltavaksi valikoitui lopulta 7 eri ammattia edustavaa osallistujaa, joista 6 oli naisia ja yksi mies. Haastatteluja sovittaessa ennakotietona kerrottiin tutkimuksen käsittelevän työhyvinvointia sekä haastateltavien kokemuksia työn imusta ja uupumuksesta.

Haastattelut toteutettiin kasvokkain puolistrukturoituna virikehaastatteluna, jossa keskustelua ohjattiin eteenpäin esittämällä haastateltaville viisi erilaista haastatteluvirikettä (liitteenä). Virikehaastattelussa haastateltavaa pyydetään kommentoimaan haastattelijan esittämiä virikkeitä, jotka voivat olla esimerkiksi väitteitä, kysymyksiä tai valokuvia. Virikkeet esitetään haastateltavalle yksi kerrallaan tietyssä järjestyksessä, ja pyydetään haastateltavaa vapaasti kommentoimaan niitä. Virikkeiden tehtävänä on motivoida haastateltavaa puheen tuottamiseen, tässä tapauksessa tarinan muodossa. Haastattelija siis osallistuu aineiston tuottamiseen esittämällä virikkeitä ja ottamalla osaa keskusteluun, joten haastattelijan toiminta muodostuu osaksi aineistoa. (Niska, Olakivi & Vesala, 2018). Konstruktionistisesta näkökulmasta haastattelu

nähdään esimerkkinä sosiaalisesta vuorovaikutustilanteesta, jossa sosiaalisen todellisuuden rakentuminen tapahtuu.

Haastattelujen aluksi haastateltavalta pyydettiin lupa haastattelun nauhoittamiseen. Virikkeet esitettiin paperilla ennalta määritetyssä järjestyksessä, ja haastateltavia pyydettiin kommentoimaan niitä vapaasti. Kukin virikkeistä liittyi laajempaan työhyvinvointia koskevaan teemaan, josta haastateltavaa pyydettiin kertomaan, ja teeman alle oli usein lisätty tarkentavia kysymyksiä, jotka toimivat apuna vastatessa. Tarkentavia kysymyksiä esitettiin tarvittaessa myös suullisesti tilanteen edetessä, mutta keskustelu pyrittiin pitämään tutkimuksen kannalta olennaisissa teemoissa antamalla haastateltavalle kuitenkin mahdollisimman paljon tilaa omien tulkintojensa esittämiseen. Tarkoituksena oli motivoida haastateltavat tuottamaan puhetta työhyvinvoinnista ja tutkittavista ilmiöistä narratiivisessa muodossa. Ensimmäisessä haastatteluvirikkeessä pyrittiin muodostamaan kokonaiskuva työuran vaiheista pyytämällä haastateltavaa kuvaamaan yleisesti työuraansa ja halutessaan hahmottelemaan sen kulkua viivapiirroksella. Seuraavassa virikkeessä kysyttiin tarkemmin työuraan vaikuttaneista keskeisistä henkilöistä, tapahtumista tai käännekohdista. Alla olevissa tarkentavissa kysymyksissä kysyttiin myös siitä, millaiset tekijät ovat työuran aikana edistäneet tai heikentäneet työhyvinvointia. Kolmas haastatteluvirike koski haastateltavan kokemuksia työn imusta ja työuupumuksesta sekä siitä, millaisiin vaiheisiin ne ovat työuralla liittyneet. Neljännessä virikkeessä puolestaan kysyttiin haastateltavan nykyisestä tilanteesta ja työelämää koskevista tulevaisuuden odotuksista. Viidennessä ja viimeisessä virikkeessä tiedusteltiin suuremmin työn imun ja työuupumuksen välisestä suhteesta ja niiden välillä tasapainoilusta.

Virikkeet pyrittiin suunnittelemaan siten, että edettiin laajemmista työhyvinvointia koskevista teemoista kohti spesifimpiä kysymyksiä työn imusta ja työuupumuksesta. Suunnittelemalla haastattelurunko etenemään yleisimmistä teemoista kohti rajatumpia teemoja haastateltavalle pyrittiin jättämään mahdollisimman paljon tilaa tarinan vapaaseen tuottamiseen. Haluttiin myös tuoda näkyväksi, muuttuiko tarinoiden juonenkulku eri virikkeiden yhteydessä, tuotiinko työn imun ja uupumuksen kokemuksia spontaanisti esille kerrottaessa työurasta ja reflektoivatko haastateltavat oma-aloitteisesti näiden välistä suhdetta. Vasta viimeisessä haastatteluvirikkeessä haastateltavia pyydettiin suoraan kommentoimaan työn imun ja työuupumuksen liittymistä toisiinsa.

Haastatteluvirikkeet osoittautuivat toimiviksi keskustelun motivoijiksi ja ohjaajiksi, sillä ne auttoivat haastateltavaa siirtymään eteenpäin tarinassa, kun edellinen virike ei enää tuottanut uusia ajatuksia. Ensimmäisen virikkeen yhteydestä osa tutkimukseen osallistuneista henkilöistä kävi läpi seikkaperäisesti läpi työuransa vaiheet ja osa tyytyi kuvaamaan sitä melko lyhyesti pääpiirteittäin, kaikki eivät viivapiirrosta käyttäneet. Usein jo yleisesti työuraa kuvatessa viitattiin kokemuksiin työn imusta ja työuupumuksesta, mikä

liittyy myös siihen, että ennakkotietona haastateltaville oli kerrottu tutkimuksen käsittelevän näitä aiheita. Seuraava virike auttoi käymään läpi yksityiskohtaisemmin työuraan vaikuttaneita tekijöitä ja muodostamaan kuvan työhyvinvoinnista sen eri vaiheessa. Tämä virike usein syvensi merkittävästi haastateltavan aiemman virikkeen yhteydessä tuottamaa tarinaa. Vaikka haastateltavat olivat usein jo viitanneet työn imun ja työuupumuksen kokemuksiin aiempien virikkeiden yhteydessä, tuotti kolmas virike yleisesti runsaasti pohdintaa näistä kahdesta sekä niiden liittymisestä toisiinsa. Neljäs virike auttoi hahmottamaan, millaisessa vaiheessa toipumisprosessia haastateltavat tällä hetkellä olivat ja avasi menneisyydestä tulevaisuuteen ulottuvaa ajallista perspektiiviä. Ainoastaan viides virike tuotti osassa haastatteluissa melko vähän uusia näkökulmia, sillä työn imuun ja työuupumukseen liittyviä teemoja oli usein käsitelty melko kattavasti aiempien virikkeiden yhteydessä. Tällöin viidennen virikkeen yhteydessä esiintyi lähinnä yleisluontoista pohdintaa ja toistoa.

Haastattelut vaihtelivat kestoiltaan alle tunnista puoleentoista tuntiin, ja ne litteroitiin haastattelunauhojen pohjalta. Litterointivaiheessa haastateltavan puhe litteroitiin sanatarkasti merkitsemällä muistiin myös äänenpainot, painotukset, tauot ja muut haastattelutilanteeseen vaikuttaneet seikat. Tässä käytettiin apuna Vesalan & Rantasen (2007) ”Argumentaatio ja tulkinta”-kirjasta löytyviä tavallisia litterointimerkintöjä (s. 251). Litterointimerkintöjen avulla pyrittiin tuomaan näkyväksi puheen jaksotus sekä haastattelutilanteessa esiintyvä vuorovaikutus. Ennen varsinaisen analyysin tekemistä pyrin tutustumaan aineistoon syvällisesti kuuntelemalla haastattelunauhat vielä kertaalleen läpi kirjoittaen itselleni ylös satunnaisia huomioita ja tarkistamalla tehtyjä litterointeja. Tämän jälkeen aineistoa siirryttiin käsittelemään kirjallisessa muodossa.

## ANALYYSITAPA

Alasuutarin (2011) mukaan laadullinen analyysi koostuu tulosten esittämisestä eli havaintojen pelkistämisestä sekä arvoituksen ratkaisemisesta, jossa tuloksia tulkitaan ja tehdään ymmärrettäväksi. Ensimmäiseksi pyritään vastaamaan mitä -kysymyksiin eli siihen mitä aineistosta on konkreettisesti nähtävissä, ja tämän jälkeen esiin nousevia havaintoja pyritään selittämään. Miksi-kysymyksiin voi auttaa vastaamaan esimerkiksi aineiston suhteuttaminen aiempaan tutkimukseen ja yhteiskunnalliseen kehykseen, sekä aineistosta ja aikaisemmasta tutkimuksesta esiin nousevat ristiriitaisuudet. (Alasuutari, 2011, s. 42-44). Haastateltavien tuottamaa tarinaa pyritään siis luokittelemalla ja pelkistämällä tekemään näkyväksi, ja toisaalta tulkitsemaan suhteessa kulttuuriseen kehykseen ja aiempaan tutkimukseen.

Narratiivista lähestymistapaa hyödynnetään analyysivaiheessa kiinnittämällä huomiota tarinoita yhdistäviin ja erottaviin piirteisiin, narratiivien rakenteeseen sekä niissä rakennettuihin merkityksiin. Ensimmäinen analyysivaihe koostuu aineiston tiivistämisestä ydintarinoiksi ja luokittelusta kolmeen eri tarinaluokkaan. Seuraavissa vaiheissa siirrytään kohti tulkitsevampaa analyysiä tarinoissa esiintyvien henkilöhahmojen, aiempaan tutkimuskenttään suhteuttamisen sekä aineistossa esiintyvien jaettujen merkitysten analyysin

myötä. Tarvittaessa havaintojen tueksi esitetään myös esimerkkejä ja katkelmia aineistosta esiintyvistä puheesta, erityisesti enemmän sisällöllisiin seikkoihin keskittyvän merkitysten analyysin yhteydessä. Laadullisessa tutkimuksessa olennaista onkin koherentin, loogisen ja aineiston kannalta perustellun selitysmallin tarjoaminen eli havaintojen paikallinen selittäminen (Alasuutari, 2011, s. 215).

### Aineiston tiivistäminen ja luokittelu

Aluksi pyrin lähestymään aineistoa ilman ennakko-oletuksia lukemalla kaikista haastatteluista tehdyt litteraatiot läpi. Tässä muodostuneen yleiskuvan perusteella tein muutamia merkintöjä aineistossa esiintyvistä samankaltaisuuksista ja keskeisistä havainnoista, ja siirryin sen jälkeen tarkastelemaan kutakin haastattelua omana kokonaisuutenaan.

Ensimmäiseksi aineistoa lähdettiin pelkistämään etsimällä kussakin haastattelussa esiin tuotua ydintarinaa, joka esitettiin juonitiivistelmän muodossa. Ydintarinaa lähdettiin hahmottelemaan olettamalla, että kustakin tarinasta on erotettavissa narratiiveille ominaisia piirteitä, kuten käännekohtia, henkilöhahmoja ja jännitteitä. Haastateltavia oli haastattelun aluksi pyydetty kertomaan yleisesti työurastaan sekä myöhemmin työn imun ja uupumuksen kokemuksista sen aikana, joten oletin tarinoiden rakentuvan näiden kokemusten ympärille. Siksi lähdin erikseen merkitsemään aineistoon kohdat, jossa haastateltavat kuvasivat työuransa kulkua sekä työn imun ja uupumuksen prosessia. Tunnistin aineistosta myös selkeimmät käännekohdat sekä juonenkulkuun vaikuttaneet keskeiset henkilöt, tapahtumat ja elämänmuutokset. Tässä vaiheessa kirjallisen aineiston lisäksi analyysin apuna käytettiin haastateltavan itse luonnostelemaa viivapiirrosta, mikäli haastateltava oli sellaisen haastattelun aikana halunnut tehdä.

Juonitiivistelmiä tehdessäni luonnostelin itselleni muistiin juonenkulkua viivapiirroksen muodossa, jossa ”pääviiva” havainnollisti työuran yleistä kulkua ja sen rinnalle tehdyt merkinnät työhyvinvointia, juonenkulkuun vaikuttaneita tekijöitä ja henkilöitä. Merkitsin omaan piirrokseeni mihin vaiheisiin työn imun ja työuupumuksen kokemukset liittyivät sekä missä vaiheessa juonenkulussa oli erotettavissa selkeää kitkaa, joka rikkoi odotetun tapahtumien kulun. Aineistoon tutustuessi ja viivapiirroksia tehdessä ydintarinat ja tarinoille keskeiset jännitteet sekä yhteiset teemat alkoivat hahmottua esille. Juonitiivistelmien rinnalla aineistoon tehtiinkin merkintöjä toistuvista tai keskeisistä teemoista, joita hyödynnettiin myöhemmässä vaiheessa analyysiä. Kustakin haastattelusta tehdyn viivapiirroksen ja muodostuneen kuvan perusteella ydintarina avattiin sanallisesti juonitiivistelmän muodossa. Tarinan rakennetta sekä työn imun ja uupumuksen vaihtelua sen aikana havainnollistettiin myös visuaalisesti kustakin tarinasta hahmotellun viivapiirroksen avulla.

Yksi yleinen narratiivisen perinteen piirissä hyödynnetty analyysitapa on tarinoiden luokittelu, jossa vertaillaan yksilöllisissä tarinoissa esiintyviä yhdistäviä ja erottavia piirteitä. Ydintarinoita hahmotellessa havaitsinkin monissa tarinoissa rakenteellisia samankaltaisuuksia ja yhteisiä juonenkäännteitä, ja lähdin

luokittelemaan niitä erilaisiin tarinaluokkiin. Tässä käytettiin apuna sekä sanallisia juonitiivistelmiä, jotka auttoivat jäsentämään tarinoita yhdistäviä teemoja ja sisältöä, että viivapiirroksia, jotka havainnollistivat haastateltavan esittämän juonenkulun visuaalisessa muodossa. Tarinaluokat perustuivat tulkintaani tarinoita yhdistävistä teemoista, ydinviestistä sekä samankaltaisesta työn imusta työuupumukseen johtavasta prosessista. Luokittelin aineistossa esiintyvät tarinat kolmeen eri luokkaan, ja tarinoita yhdistävät ja erottavat piirteet kiteytettiin sanallisesti.

### Tulkitseva analyysi

Tarinoiden tiivistäminen ydintarinoiksi ja tarinaluokiksi auttoi jäsentämään, mitä aineistossa oli konkreettisesti havaittavissa ja näkyvissä. Tarinoiden pelkistämisen ja luokittelun lisäksi oli kuitenkin tärkeää myös lähteä tulkitsemaan tarinoita ja sitä *miksi* ne saivat tietyn muodon ja rakentuivat tiettyjen merkitysten ympärille, ja tämänkaltaisiin tulkintoihin siirryttiin analyysin seuraavassa vaiheessa. Tulkitsevan analyysin tarkoituksena oli analysoida sitä, millaisen tarinan päähenkilönä haastateltavat itsensä esittävät, millaisen kuvan nämä tarinat antavat työn imun ja työuupumuksen prosessista ja niiden välisestä suhteesta sekä miten tarinat kytkeytyvät laajempaan tutkimukselliseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen kehykseen.

Ensimmäiseksi lähdin analysoimaan tarinoissa esiintyviä henkilöhahmoja tarkemmin. Havaitsin, että päähenkilön rooli sekä juonenkulkuun vaikuttavat muut toimijat vaihtelivat tarinan edetessä ja tarinaluokittain. Tunnistin kustakin tarinasta keskeisimpiä juonenkulkuun vaikuttavia työelämän ja yksityiselämän toimijoita, joista osa vaikutti juonenkulkuun positiivisesti, osa negatiivisesti. Nimesin nämä henkilöhahmot tarinan tukijoiksi ja vastustajiksi. Näiden päähenkilön toimintaa tukevien ja vastustavien henkilöiden lisäksi tarkastelin myös päähenkilön roolia tarinassa. Tässä kohdin aikaisemmasta tutkimuksesta tuttu toimijuuden käsite nousikin keskeiseksi analyttiseksi tulkintakehykseksi, sillä tarinassa esiintyvien roolien ja kertojan ottamien subjektipositioiden ajatellaan rakentavan tilannekohtaisia identiteettejä ja rooleja, jotka asettavat toiminnalle erilaisia reunaehtoja, oikeuksia ja velvollisuuksia. Tarinan kertominen nähdään tällöin neuvotteluna näistä tilannekohtaisista positioista, joista erilaiset kulttuuriset mallitarinat tarjoavat. Henkilöhahmojen analyysi valottaakin toimijuuden rakentumista suhteessa sosiaalisiin reunaehtoihin. Analysoidessani vuorovaikutusta yksilön ja sosiaalisen maailman välillä hyödynsin myös tarinallisen kiertokulun teoriasta tuttua sisäisen tarinan käsitettä, jolla viitataan päähenkilön sisäisiin pyrkimyksiin sekä niiden toteutumiseen tarinan esittämässä tapahtumakuluissa.

Toimijuuden analyysi paljasti jo paljon siitä, millaiset tekijät juonenkulkua muokkaavat ja miten päähenkilö ohjaa toimintaansa suhteessa työelämässä kohdattuihin olosuhteisiin. Seuraavassa vaiheessa pureduin yksityiskohtaisemmin työn imussa ja uupumuksessa tapahtuviin muutoksiin tarinan edetessä sekä niiden kytkeytymiseen toisiinsa. Aineistoa lähestyttiin merkitsemällä siihen kaikki työuupumuksesta ja työn imusta esiintyvät puheenvuorot sekä kohdat, joissa haastateltava käsittelee näiden kahden välistä suhdetta. Aineistosta tehtyjen poimintojen sekä aiemmin tekemieni viivapiirrosten avulla pyrin analysoimaan, miten



prosessi työn imusta työuupumukseen etenee ja miten aineistosta esiin nousevat havainnot vastaavat tutkimuskentällä esiintyviä näkemyksiä. Tämä osa analyysia asettaa haastateltavien kertomat tarinat tutkimukselliseen kontekstiinsa.

Viimeisessä vaiheessa tarinoita tarkastellaan myös suhteessa laajempaan kulttuuriseen kehykseen tutkimalla niissä esiintyviä jaettuja merkityksiä. Tarkoituksena on tunnistaa tarinankerrontaa ohjaavia sosiaalisia jäsennyksiä, joita yksilöt käyttävät ohjatessaan toimintaansa ja rakentaessaan merkityksiä kokemukselleen. Vaihtoehtoisten kulttuuristen mallitarinoiden ajatellaan mahdollistavan, ohjaavan ja rajoittavan tulkintojen tekemistä. Tässä kohdin analyysiä pyrin siis tunnistamaan tarinoissa toistuvia ja niitä yhdistäviä teemoja, jotka esittävät oletuksia asioiden oletetusta tai toivotusta kulusta. Näitä eri tarinoissa eri näkökulmista toistuvia teemoja voidaan pitää jaettuina jäsennyksinä tai laajempaan kulttuuriseen kehykseen kytkeytyvinä mallitarinoina, joihin suhteessa yksilö kertoo ja rakentaa omaa tarinaansa.

Jo alkuvaiheessa aineistoon tutustuessa siihen tehtiin merkintöjä ja kommentteja toistuvista puheenvuoroista ja keskeisistä teemoista. Näitä teemoja lähdettiin lopuksi etsimään systemaattisemmin tehden aineistoon merkintöjä eri väreillä eri teemojen yhteydessä, ja tarkastamalla teemojen toimivuutta analyysin edetessä. Alustavien teemojen toimivuutta tarkastettiin kokoamaan niiden alle kaikki teemoihin liittyvät puheenvuorot kolmesta ensimmäisestä haastattelusta. Kunkin haastateltavan esittämät puheenvuorot koodattiin omalla värillään. Käydessäni läpi aineistoa loin uusia teemoja sitä mukaa kun aineistosta tuntui löytyvän tarinan merkityksen kannalta keskeisiä puheenvuoroja, jotka eivät selkeästi liittyneet aikaisemmin hahmoteltuihin teemoihin. Aineistoa läpikäydessäni jatkoin kuhunkin teemaan liittyvien puheenvuorojen kokoamista teemojen alle, ja teemojen hiomista paremmin aineistossa esiintyviä puheenvuoroja vastaaviksi. Aineistosta esille nousevat lopulliset teemat käsittelevätkin työlle ja työhyvinvoinnille rakennettuja jaettuja merkityksiä, jotka tunnistettiin monissa haastatteluissa ja joita arvotettiin eri tavoin eri kohdissa aineistoa. Näiden merkityksen voidaan ajatella edustavan niitä kulttuurisia resursseja, joita hyödynnetään yksilöllisillä tavoilla sopeutettaessa toimintaa vallitseviin olosuhteisiin.

## TULOKSET

Tulososiossa tarkoituksena on tuoda aineisto näkyväksi lukijalle, sekä vastata tutkimuskysymyksiin työn imun ja työuupumuksen välisestä suhteesta, toimijuuden rakentumisesta sekä tarinankerrontaa ohjaavista kulttuurisista jäsennyksistä. Esitän ensimmäiseksi kunkin yksittäisen haastattelun perusteella hahmottelemani ydintarinan juonitiivistelmän muodossa sekä tarinoiden erojen ja yhtäläisyyksien perusteella muodostetut tarinaluokat. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään tarinoissa esiintyviä henkilöhahmoja ja toimijuutta. Seuraavassa osiossa pureudun tarkemmin työn imun ja työuupumuksen ajalliseen prosessiin sekä näiden väliseen suhteeseen, ja lopuksi analysoin tarinoissa toistuvasti esiintyviä sosiaalisia merkityksiä, jotka kytkevät tarinat laajempaan sosiaaliseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiinsa.

Esittäessäni havaintoja ja tulkintoja aineistosta pyrin tekemään tulkintojen taustalla olevan ajatusprosessin näkyväksi lukijalle sekä nostamaan aineistosta esille poimintoja havaintojen tueksi. Tekstin seassa käyttämäni poiminnot haastateltavien sanomasta on merkitty kursiivilla, ja pidempien puheenvuorojen yhteydessä olen merkinnyt sulkeisiin mistä haastattelusta aineistoesimerkki on poimittu. Tekstin ymmärrettävyyden ja selkeyden vuoksi sekä tilan säästämiseksi haastateltavien sanomasta on poistettu merkityksen kannalta turhat rönsyt, toistot sekä täytesanat. Yksittäisiä sanoja on joissakin kohdin poistettu myös haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi. Kohdat, joista on poistettu kokonaisia lauseita tai muita kuin merkityksettömiä täytesanoja on merkitty väliviivoilla, joissa yksi viiva edustaa kohtaa josta on poistettu yksittäinen sana, ja useampi katkoviiva pidemmän puheenvuoron puuttumista lauseiden tai sanojen välistä. Osaan puheenvuoroista on myös lisätty omia sitaatin merkityksen avaavia selityksiä hakasulkeissa.

## TARINOIDEN RAKENNE

Tässä osiossa analysoin tarkemmin aineistossa esiintyvien tarinoiden rakennetta juonitiivistelmien, tarinaluokkien sekä viivapiirrosten avulla. Tarkoituksena on antaa yleiskuva aineistosta, tarinoiden yhtäläisyyksistä ja eroista sekä niissä esiintyvistä työn imun ja työuupumuksen prosesseista. Tarinoiden tiivistäminen ymmärrettävään ja johdonmukaiseen muotoon jättää väistämättä tarinan katkelmia ja aineistossa esille tuotuja näkökulmia kertomatta, mutta olen pyrkinyt jättämään tarinasta olennaisina hahmottuvat juonenkäänneet esille. Esitettyjä juonitiivistelmiä voidaan pitää omina versioinani haastateltavien kertomasta tarinasta. Tarinat on jaoteltu erilaisiin luokkiin yhteisten juonenkulkujen ja teemojen perusteella, ja nämä yhdistävät piirteet kiteytetään kunkin tarinaluokan yhteydessä ennen juonitiivistelmiä. Eri tarinaluokkia yhdistäviä ja erottavia piirteitä käsitellään tarkemmin luvun viimeisessä osiossa. Osa juonitiivistelmissä esiintyvistä kielikuvista on poimittu suoraan haastateltavien sanomasta, ja nämä kohdat on merkitty tekstiin kursivoidulla fontilla. Haastateltaviin viitataan sekä tarinan päähenkilöinä, että haastateltavan numerolla.

Sanallisen juonitiivistelmän lisäksi pyrin havainnollistamaan kussakin tarinassa esille hahmottuvaa juonenkulkua viivapiirroksen avulla. Viivapiirroksen on merkitty työuran yleinen kulku (musta viiva) sekä sen aikana esiintyvät työn imun (vihreällä) ja työuupumuksen (punaisella) jaksot. Mustat ympyrät kuvaavat tarinassa esiintyviä merkittäviä käännekohtia, ja juonessa esiintyvä katkos on puolestaan kuvattu mustalla poikkiviivalla. Työuran merkitseminen katkoviivalla viittaa usein erilaisiin projektiluontoisiin ja pätkätöihin. Mustat nuolet kuvaavat tarinassa esiintyviä jännitteitä. Työuran kulkua ja käännekohtia kuvaavien merkintöjen rinnalle on poimittu haastateltavien puheesta vaiheita kuvaavia ja niitä selittäviä kielikuvia ja sitaatteja. Nykytilanteen ja tulevaisuuden välinen raja on merkitty harmaalla poikkiviivalla, ja tulevaisuuden odotuksiin liittyvää epävarmuutta kuvataan kysymysmerkillä. Kuvaan on merkitty myös tarinan vaiheissa esiintyvät merkittävimmät viholliset ja tukijat (sininen ympyrä), jotka joko edesauttavat juonen sujuvaa

kulkua tai vastustavat sitä (eteenpäin tai taaksepäin osoittava nuoli). Näihin henkilöhahmoihin palataan tarkemmin analyysin seuraavassa osiossa.

Työuraa kuvataan tarinoissa muuttuvana ja jatkuvasti käynnissä olevana prosessina, joka sisältää erilaisia jännitteitä, katkoksia ja käännekohtia. Kasvava jännitteisyys ennakoi yleensä juonenkulun muutosta tai katkeamista. Katkoksissa jännitteet kärjistyvät, kun taas käännekohdissa ne ratkeavat päähenkilön ratkaisujen tai muiden muutosten myötä. Toisinaan uusi juoni etenee eteenpäin, mutta törmää pian uusiin jännitteisiin, ja uudet kriisit vaativat taas toiminnan sopeuttamista tai muutoksia. Hahmottelemisani viivapiirroksissa työura seuraa ajallista perspektiiviä menneisyydestä tulevaisuuteen, mutta viivapiirrokset eivät noudata realistista ajan kulkua vaan rakentuvat tarinan keskeisten vaiheiden ympärille. Osa juonen kannalta olennaisista lyhyistäkin vaiheista on siis kuvattu piirroksessa ajan kulumiseen nähden suhteettoman suuressa mittakaavassa, kun taas osa pidemmistä ajanjaksoista on tiivistetty lyhyempään jaksoon, mikäli niitä ei tuoda tarinan juonen kannalta esiin merkittävänä.

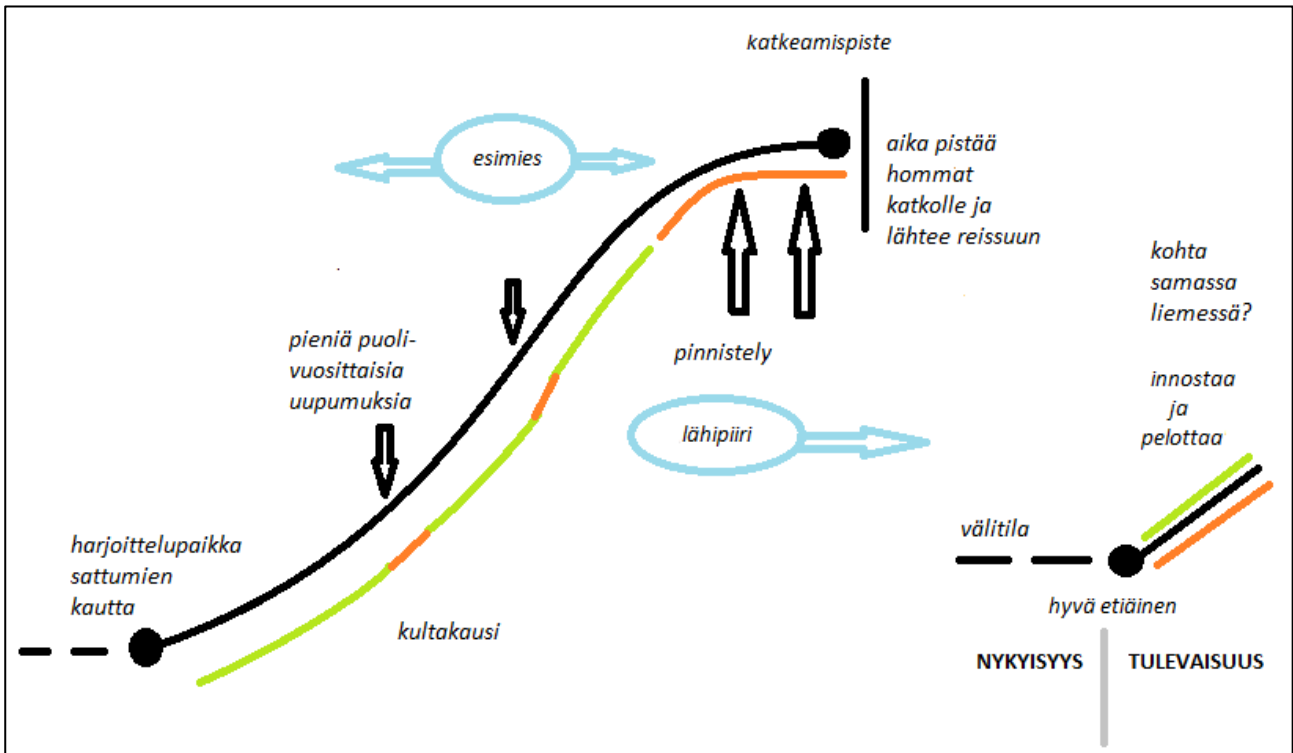
#### Intohimotarinat

##### ***Huipulta pohjalle***

**Yhteenveto:** Tarinan rakenne noudattelee juonenkulkua, jossa nousua työn imun tai työuran huipulle seuraa jännitteinen jakso ja juonenkulun äkillinen katkeaminen. Keskeisinä teemoina tarinoissa esiintyvät vahva työtä kohtaan koettu intohimo, työlle omistautuminen sekä työkeskeinen identiteetti. Työ toimii itsen toteuttamisen ja itsetunnon rakentamisen väylänä. Intohimotarinoissa myös oma hyvinvointi on kiinteästi sidoksissa työelämässä koettuihin onnistumisiin ja vastoinkäymisiin, joten törmätessään haasteisiin työelämässä päähenkilö ajautuu uupumuksen syövereihin ja alkaa kyseenalaistaa aiemman juonenkulun mielekkyyttä. Keskeisenä dilemmana tarinoissa esiintyy sekä intohimon merkityksellisyys ja nautinnollisuus, että sen potentiaalisesti tuhoava voima. Toipumisprosessin haasteena onkin tämän oppia ohjaamaan omaa toimintaa tämän dilemman ristipaineessa, ja jalostaa työtä koskevaa intohimoa paremmin ulkoisen maailman rajoitteisiin istuvaksi. Uuden juonenkulun rakentaminen tarkoittaa monesti vanhasta juonesta irrottautumista ja vaihtoehtoisten merkitysten rakentamista työkeskeisyyden rinnalle. Tulevaisuutta koskevat odotukset esittäytyvät silti epävarmoina tai katkonaisina, sillä työtä kohtaan koettu intohimo nähdään potentiaalisena ristiriitana myös tulevaisuuden työelämässä.

## Alkuhuumasta etääntymiseen

H1: työuransa alussa oleva luovan alan työntekijä.

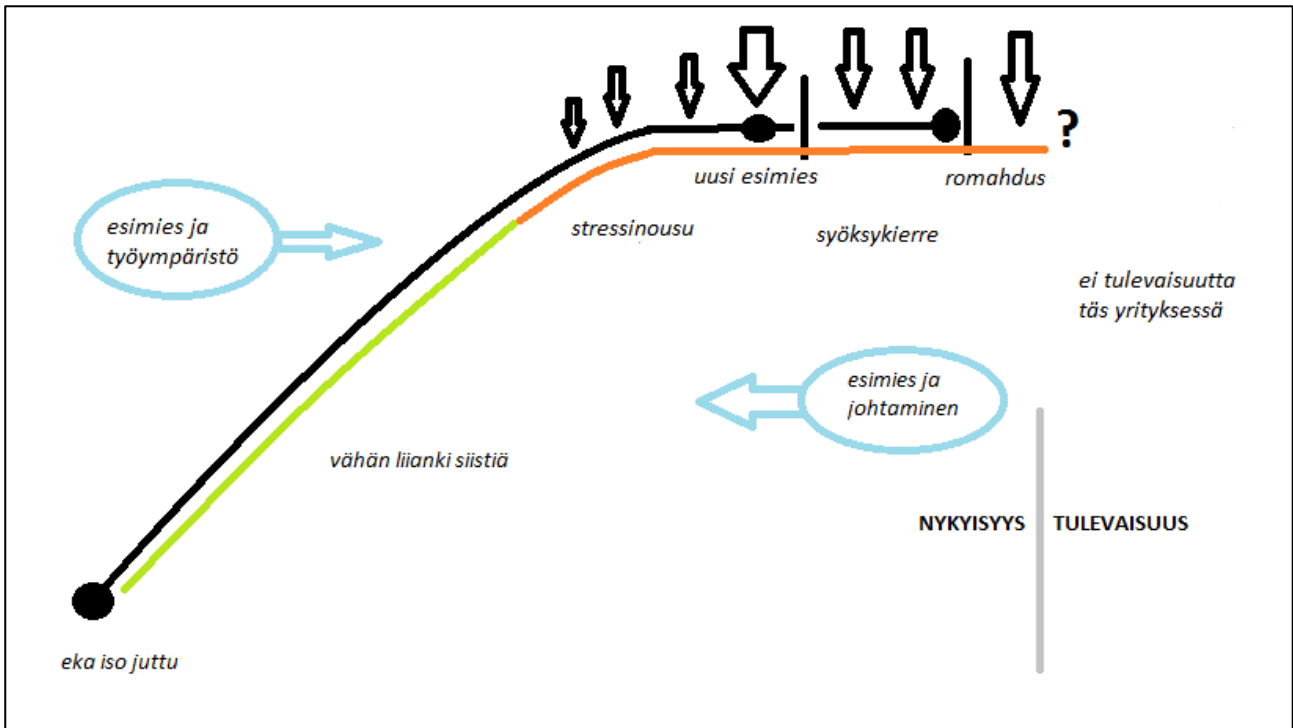


Juoni lähtee liikkeelle harjoittelupaikasta oman alan pienyrityksessä, johon H1 valmistuttuaan työllistyy vakituiseksi työntekijäksi. Ensimmäisen vuoden aikana hän kokee työssään vahvaa työn imua, uuden oppiminen innostaa ja hän kokee olonsa energiseksi ja inspiroituneeksi. Työnteon rinnalla jaksaa vielä hyvin elää sosiaalista elämää ja tehdä omia luovia projekteja sekä asiakastöitä. Vähitellen H1 saa enemmän vastuuta yrityksessä, ja päättää jättää omat projektit rinnalta pois satsaten enemmän firman toimintaan. Jo ollessaan vahvasti työn imussa päähenkilö kokee *pieniä puolivuositteaisia uupumuksia*, jotka menevät ohi kuin itsestään lomien tai muiden taukojen aikana. Kuitenkin noin vuoden jälkeen yrityksen talous alkaa olla heikossa jamassa ja yrityksestä alkaa tippua pois työntekijöitä. H1 jää pyörittämään yritystä käytännössä kahden esimiehensä kanssa tehden pitkää päivää ja hoitaen loputtomalta tuntuvia projekteja. Työnteko alkaa käydä puurtamiseksi, ja uupumusoireet alkavat kasaantua. H1 sinnittelee tilanteessa jonkin aikaa uskaltamatta ottaa jaksamisongelmiaan puheeksi, sillä esimiehen reaktio ja yrityksen tulevaisuus pelottavat. Lopulta työnteko ei tahdo enää sujua, ja asia on pakko ottaa esille esimiehen kanssa. Vastoin päähenkilön odotuksia esimies suhtautuu asiaan ymmärtäväisesti, ja patistaa sairauslomalle. Lyhyen sairausloman jälkeen H1 palaa yritykseen tekemään nelipäiväistä työviikkoa. Vaikka uupumusoireet osittain helpottavat, jää ajatus *pidemmästä irti otosta* elämään, sillä työnteko ei edelleenkään maistu kuten ennen. Myös lähipiiri kannustaa ottamaan tauon työnteosta ja lähtemään maailmalle. Lopulta H1 tekee päätöksen lähteä yksin reissuun muutamaksi kuukaudeksi. Matkan aikana koko yritys pistetään telakalle, ja Suomeen palattuaan H1 etsii uutta suuntaa työelämässä tehden satunnaisia keikkahommia ja oman alan projekteja. Tulevaisuus

näyttäytyy toiveikkaana, mutta ristiriitaisena, sillä vanha intohimo vetää edelleen vahvasti puoleensa samalla kuin oma selviytyminen työelämän kaaoksessa pelottaa.

### Intohimon syöksykierre

**H2: työuransa alussa oleva luovan alan työntekijä, joka viimeistelee opintojaan työn ohessa**

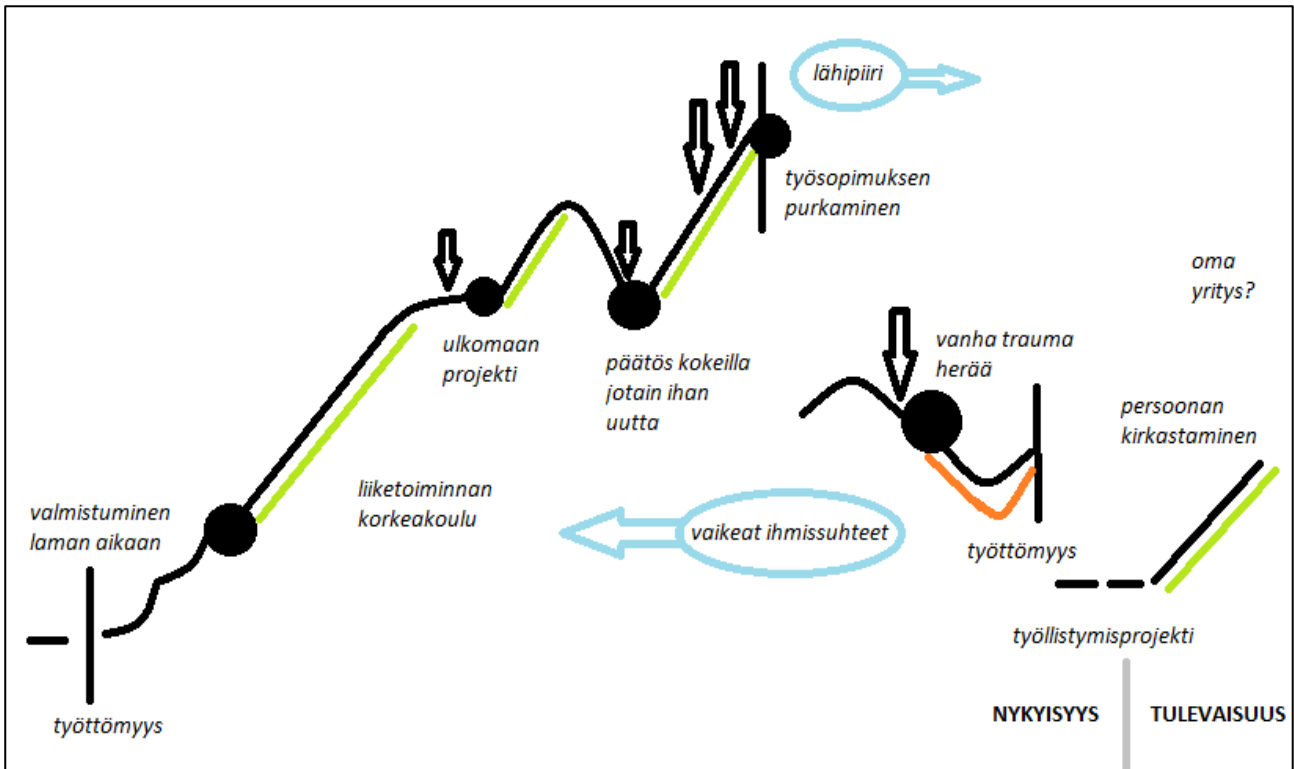


Tarinan ensimmäisenä merkittävänä käännekohtana toimii unelmien työpaikka oman alan yrityksessä, johon H2 työllistyy harjoittelun kautta. Aluksi työnteko yrityksessä on suorastaan *jatkuvaa flow-tilaa*, koko ajan innostavampaa, kiinnostavampaa ja haastavampaa. H2 kehittyy työntekijänä huimaa vauhtia ja opettelee töihin liittyviä uusia taitoja myös vapaa-aikanaan. Työnkuva laajenee ja vastuut lisääntyvät osaamisen kasvaessa. Ensimmäisen puolen vuoden jälkeen työtaakka alkaa kuitenkin käydä liian raskaaksi, sillä yrityksen johto on vaihtumassa eikä työnkuvaan saada selville. Päähenkilö alkaa kärsiä stressistä ja fyysisistä oireista, mutta työn merkityksellisyys ajaa jatkamaan eteenpäin. Lopulta uuden, *kylmää johtamiskulttuuria* edustavan esimiehen tapaaminen saa päähenkilön voinnin romahtamaan rajusti ja hän jää äkilliselle sairauslomalle. Sairasloman aikana ajatukset pyörivät edelleen työn ympärillä, ja H2 kokee pakottavaa tarvetta palata töihin. H2 palaa työpaikalle sopien uuden esimiehen kanssa pienentävänsä työtaakkaansa ja luopuvansa osasta vastuualueistaan. Kuitenkin esimies rikkoo tehtyjä sopimuksia kasaten edelleen liikaa vastuuta päähenkilön harteille. Tilanne yrityksessä ajautuu kohti *yleistä epätoivoa*, sillä uusi johtamiskulttuuri tuntuu toimivan rahan ja tehokkuuden ehdoilla, ja luottamus työntekijöihin on heikolla pohjalla. Yrityksestä jää pois useampia työntekijöitä, eikä H2 enää koe omaa työtään arvokkaaksi tai merkitykselliseksi esimieheltä saadun lannistavan palautteen seurauksena. Lopulta tapahtumat kärjistyvät uuteen romahdukseen ja pidempään sairauslomaan, jonka aikana H2 pyrkii irrottautumaan vaikeasta tilanteesta. Hän ei näe enää paluuta entisen

työnantajansa palvelukseen, ja pyrkii ottamaan ensimmäisen askeleen toipumisprosessissa unohtamalla olevansa työsuhteessa.

### Uraputki katkeaa

#### **H7: konsultoinnissa, kehittämistyössä ja johtotehtävissä uransa tehnyt luonnontieteilijä**



Valmistuttuaan laman aikoihin H7 jää hetkeksi työttömäksi, mutta työllistyy pian oman alansa töihin projektien hallintaan liittyvissä tehtävissä. Työuran ensimmäisenä isona käännekohtana näyttäytyy työllistyminen konsulttiyhtiöön, jossa myyntityö, tuloksen tekeminen ja businessmaailma opettavat tekemään *oikeita töitä*. Tarinan eri vaiheissa H7 suuntaa jatkuvasti kohti uusia haasteita ja suurempia projekteja. Vuosien konsulttiyrityksessä työskentelyn jälkeen alkaa tuntua siltä, että liiketoiminnan kehittämiseen liittyvät työtehtävät alkavat toistaa itseään, joten H7 lähtee kehittämään itselleen kansainvälistä projektia. Uusi projekti vie hänet perheen kanssa pariaksi vuodeksi ulkomaille, mutta sen päätyttyä hän on kuitenkin jälleen lähtöpisteessä, jossa vanha työ ei tunnu enää vievän eteenpäin. H7 päättää kokeilla jotain ihan uutta, hakee ulkomaille johtotehtäviin, ja saa paikan. Hän lähtee tekemään uutta työtä ja kehittämään johtamaansa organisaatiota täydellä *draivilla* ja *sydämellä*. Heittäytyminen intohimon vietäväksi johtaa kuitenkin pian ristiriitoihin organisaation yhteistyötahojen ja rahoittajien kanssa, sillä hyvistä taloudellisista tuloksista huolimatta heillä on erilainen käsitys päähenkilön roolista johtajana. Vaikeudet kärjistyvät siihen, että kolmen vuoden työsopimus puretaan ennen aikojaan puolentoista vuoden jälkeen, ja H7 joutuu palaamaan Suomeen perheensä kanssa. Tämä on ensimmäinen hänen työuransa todellinen kriisi, jonka seuraukset tulevat todella näkyviksi vasta kotimaahan palaamisen jälkeen. H7 jatkaa

jonkin aikaa opintojaan ja tekee sitten paluun luonnontieteiden pariin tekemään erilaisia projektikehitykseen liittyviä töitä. Vanhat *trauma* nousee uudelleen pintaan, kun työnantaja päättää yllättäen hänen työtään koskevista muutoksista hänen *päänsä yli*. H7 joutuu vaihtamaan työn perässä paikkakuntaa, ja pian tämän jälkeen alkavatkin uupumusoireet, jotka vievät hänet sairauslomalle. Pian tämän jälkeen H7 työura katkeaa uudellen hänen jäädessään työttömäksi. Työuupumus ja työttömyys ovat saaneet hänet kyseenalaistamaan sokeaa omistautumista työlle, ja keskeisenä haasteena näyttäytyy nyt työn imun ohjaksiin astuminen.

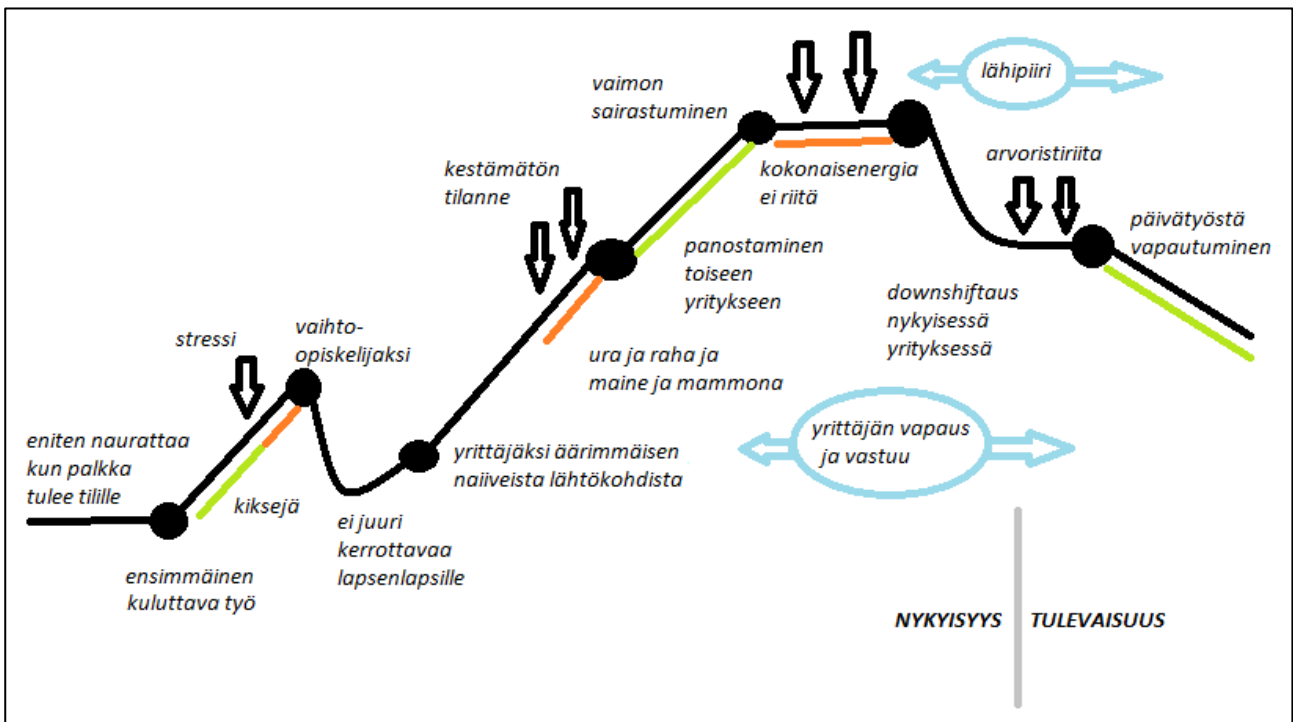
### Sankaritarinat

#### ***Vaikeuksista voittoon***

**Yhteenveto:** Sankaritarinoita yhdistää kriisien onnistunut ratkaiseminen ja vaikeiden kokemusten kääntäminen voitoksi. Tarinan sisältämistä jännitteistä, katkoksista ja suvantovaiheista huolimatta päähenkilö ohjaa aktiivisesti tapahtumien kulkua ja eheää juonta rakennetaan luomalla vastoinkäymisille myös positiivisia merkityksiä. Juoni ei sisällä selkeää katkosta, sillä toimintaa sopeutetaan olosuhteiden muutosta vastaavaksi. Keskeisinä teemoina käsitellään henkilökohtaisten tavoitteiden sopeuttamista työelämän realiteetteihin sekä työn asettumista harmoniseksi osaksi elämän kokonaisuutta. Jaksamisvaikeudet esiintyvät tarinoissa oppimiskokemuksina, ei pelkästään vastoinkäymisinä. H3 kohdalla tarinassa ei tuoda ilmi varsinaista työuupumusta, vaan jaksamisvaikeuksiin tartutaan ennen oireiden kärjistymistä. H6 tarinassa puolestaan työuupumus esiintyy merkittävänä aallonpohjana, josta kuitenkin nousee kohti uutta suuntaa. Molempia tarinoita yhdistääkin päähenkilön aktiiviset ja onnistuneet pyrkimykset löytää tilanteeseen ratkaisuja ja etsiä uutta suuntaa.

### Uraohjuksesta downshiftaajaksi

#### H3 – kaupallista alaa opiskellut ja myyntityötä tekevä yrittäjä



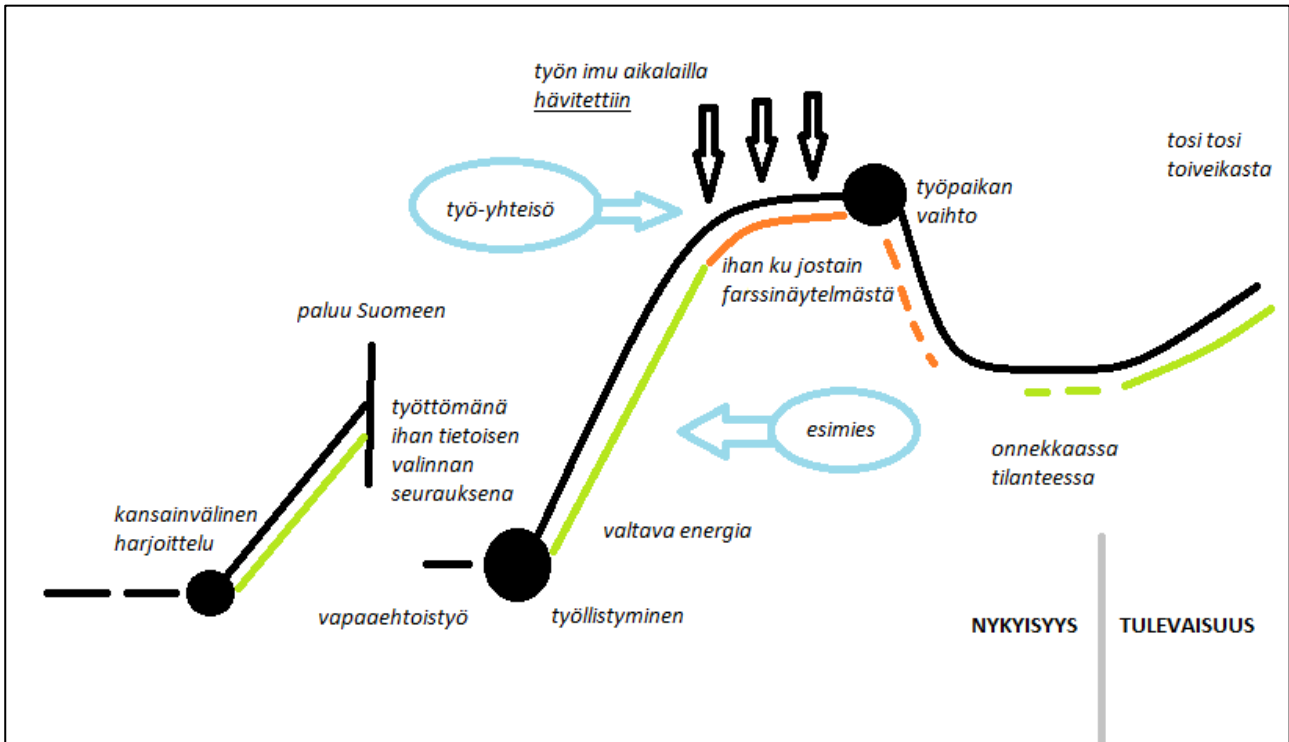
H3:n työuran alkutaipaleella työnteko on leppoisaa puuhastelua, jota tehdään lähinnä taskurahan takia. Kaupallisten alan opintojen aikaisessa työpaikassaan myyntityössä H3 kokee ensimmäisen kerran työn imua, mutta työelämä alkaa myös kuormittaa ja vaatia enemmän kuin aikaisemmat yhdentekeviltä tuntuvat *paskaduunit*. Hän menestyy myyntityössä hyvin kokien myyntityön omakseen ja etenee nopeasti koko myyntitiimin vetäjäksi. Esimiesrooliin liittyvä vastuu alkaa vaikuttaa myös yksityiselämään ajatusten pyöriessä työn ympärillä ja työstressin näkyessä fyysisinä oireina. Tilanne kuitenkin ratkeaa kuin itsestään, sillä työskentely yrityksessä loppuu päähenkilön lähtiessä ulkomaille vaihto-opiskelemaan. Valmistumiseen saakka H3 tekee muita osa-aikatoita ja lyhytaikaisia projekteja, mutta perustaa lähellä valmistumista opiskelukavereidensa kanssa kaksi yritystä, joista toiseen ryhtyy valmistuttuaan kokopäiväiseksi yrittäjäksi. Parin vuoden jälkeen työ alkaa maistua pakkopullalta eikä yrityksen toimiala tunnukaan omalta jutulta. Tilanne etenee siihen pisteeseen, että H3 vetäytyy firmasta ja päättää keskittyä täysipäiväisesti toiseen perustamaansa yritykseen. Aluksi työnteko maistuu, vaikka yrittäjänä töitä tehdään paljon ja työn erottaminen yksityiselämästä tuottaa välillä hankaluuksia. Kuitenkin päähenkilön vaimon sairastuttua masennukseen velvollisuuksien täyttäminen sekä työelämässä että kotona alkaa kuormittaa, eikä energia enää riitä sekä yrityksen kasvattamiseen, että yksityiselämästä huolehtimiseen. Uusi tilanne saa päähenkilön kyseenalaistamaan aikaisempaa urakeskeistä ajatusmaailmaansa, jossa aika ei riitä omasta tai lähimmäisten hyvinvoinnista huolehtimiseen. Muut elämäalueet alkavat tuntua tärkeämmiltä kuin uralla menestyminen ja rahan tienäminen, joten H3 päätyy pienentämään vastuualueitaan ja omistusosuuttaan nykyisessä yrityksessään. Silti yrittäjän rooliin liittyvät ja työelämän asettamat odotukset tuntuvat edelleen olevan



ristiriidassa päähenkilön uuden arvomaailman kanssa, joten H3 suunnittelee pitkällä tähtäimellä luopuvansa päivätyöstä kokonaan, kun taloudellinen tilanne sen sallii.

### Työyhteisö kannustaa ja lannistaa

#### H6 – muutaman vuoden työelämässä ollut erilaisia auttamistöitä kokeillut työntekijä



H6:n työura alkaa satunnaisissa kesätöissä ja osa-aikatoissa asiakaspalvelualueilla. Kuitenkin ensimmäinen merkittävä käännekohta tapahtuu lähellä valmistumista yliopistosta, kun kansainvälinen harjoittelu avaa oven kehitysyhteistyöhommiin ulkomailla. Vietettyään noin vuoden kansainvälisissä tehtävissä H5 palaa Suomeen ja etsii hetken uutta suuntaa uralleen. Vapaaehtoistyön kautta löytyy lopulta kiinnostava paikka maahanmuuttotyössä, jossa päähenkilö ehtii muutaman kuukauden aikana kokea niin työn imun *huippuhetket* kuin työuupumuksen *syvimmän alhonkin*. Alkuun työ on inspiroivaa ja kiinnostavaa, uusia ideoita kehitetään yhdessä työyhteisön kanssa ja työn merkityksellisyys palkitsee. Koko työyhteisö on *täpinöissään*, ja työntekijöistä muodostuu kiinteä toisiaan tukeva tiimi. Kuitenkin organisaatiossa alkaa pian ilmaantua ongelmia esimiesten ja johtamisen tasolta, ja esimies alkaa valvoa toimintaa kovin ottein kohdellen työntekijöitä epäasiallisesti. Tiimi yrittää edelleen tsemptata toisiaan vaikeaksi tilanteesta huolimatta, mutta alkuvaiheessa vallitseva positiivinen ilmapiiri muuttuu pian ahdistavaksi ja lannistuneeksi. Koko työpaikan tunnelman käydessä kireäksi H6 alkaa voida huonosti, mutta vasta käynti työpsykologin puheilla saa hänet liittämään oireensa työuupumukseen. Heti tunnistettuaan tilanteensa päähenkilö jää parille lyhyelle sairauslomalle vaikean tilanteen työpaikalla jatkaessa huononemistaan. Ongelmien edelleen jatkuessa H6 päättyy etsimään uusia töitä, kun sinnittely tilanteessa ei enää tunnu vievän mihinkään. Lopulta työuupumus

saa hänet irtisanoutumaan työpaikasta ja hakeutumaan muihin töihin. Toipumisprosessi käynnistyy työpaikasta lähdön seurauksena, mutta uuden tasapainon löytäminen vie aikaa. Kuitenkin uudessa työssä päähenkilö saa jälleen onnistumisen kokemuksia ja vaikeat kokemukset alkavat hiljalleen jäädä taakse. Työelämä alkaa jälleen tuntua mielekkäältä, ja H6 on avoimin mielin uusille työelämän tarjoamille mahdollisuuksille.

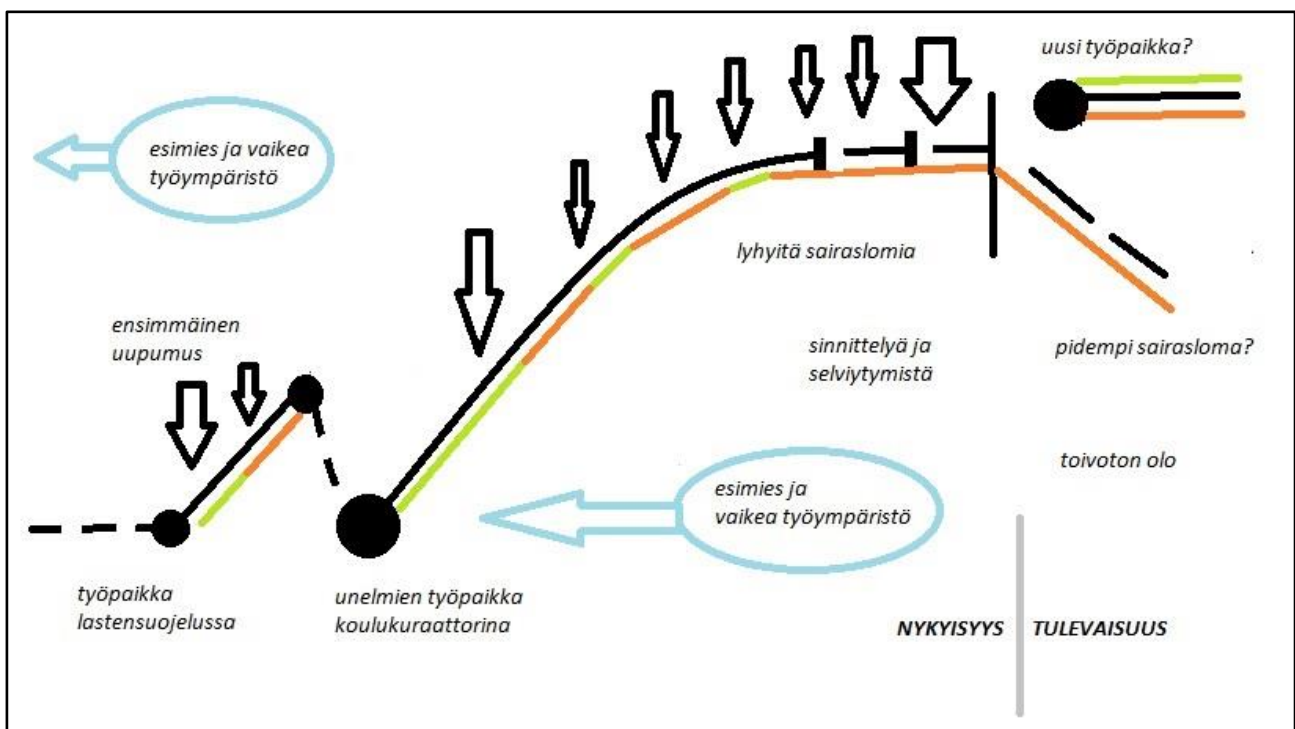
### Työelämän uhri -tarinat

#### **Toistuvien vastoinkäymisten sarja**

**Yhteenveto:** Tarinoiden juonenkulku noudattelee jatkuvaa aaltoilua työn imun ja uupumuksen välillä. Päähenkilö löytää itsensä kerta toisensa jälkeen tilanteesta, jossa omat odotukset ja työtä kohtaan koettu intohimo ei istu kovaan työelämän todellisuuteen. Vaikeiden olosuhteiden toistuva kohtaaminen asettaa työn mielekkyyden ja oman arvon työelämässä kyseenalaisiksi sekä koettelee hyvinvointia. Keskeisiksi teemoiksi nousevat sopeutuminen työelämään sekä ammatillisen itsetunnon ylläpitäminen toistuvien vastoinkäymisten keskellä. Eheän juonenkulun rikkoutuessa ja selviytymisstrategioiden osoittautuessa toimimattomiksi työelämää koskevat odotukset näyttäytyvät uhritarinoissa ristiriitaisina ja epävarmoina.

#### Välittämisen painava taakka

#### **H4: työuransa alussa oleva sosiaalialan työntekijä**

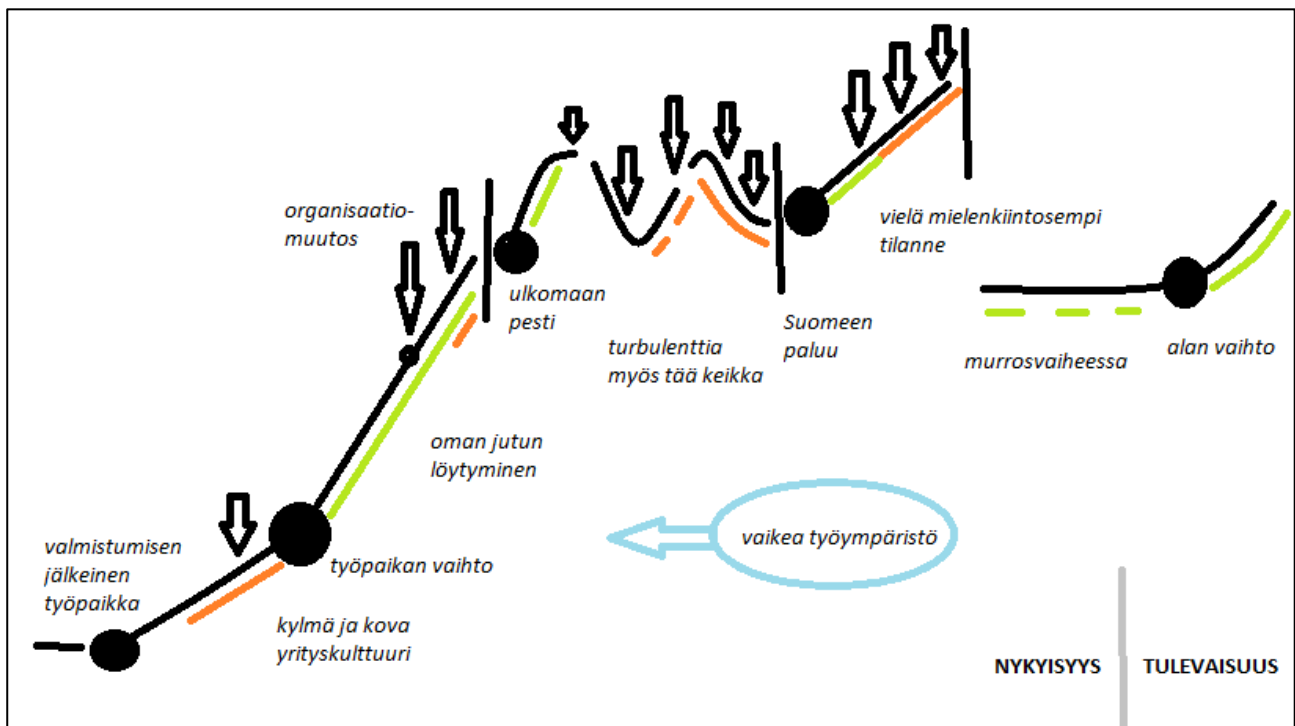


H4 sairastuu työuupumukseen jo ensimmäisessä oman alan työpaikassaan valmistumisen kynnyksellä. Vaativa ja niukasti tukea tarjoava työympäristö on hänelle liikaa, ja työpesti jää lopulta lyhyeksi. Seuraava merkittävä käännekohta tapahtuu valmistumisen jälkeen päähenkilön saadessa unelmatyöpaikan omalta alaltaan. Hän lähtee työelämään korkein odotuksin, ja aluksi työn merkityksellisyys ja kiinnostavuus

synnyttävätkin vahvoja työn imun kokemuksia. Kuitenkin jaksaminen alkaa pian heikentyä vaatimusten ja vaikeuksien kasaantuessa, sillä työyhteisössä esiintyy erilaisia ilmapiiriin ja johtamiseen liittyviä ongelmia. Päähenkilö siirtyy useaan otteeseen uuteen työympäristöön saman työnantajan palveluksessa, mutta törmää aina uusiin ongelmiin esimiesten, asiakkaiden ja työyhteisön kanssa. Vaikka työn sisältö tuntuu edelleen merkitykselliseltä ja tärkeältä, alkaa siitä saatava nautinto heikentyä ja uupumusoireet puskevat päälle. H4 yrittää useaan otteeseen ottaa jaksamisvaikeudet ja työyhteisön ongelmat puheeksi esimiehensä kanssa, mutta tämä ei vaikuta halukkaalta reagoimaan tilanteeseen. Työnteko on jatkuvaa sinnittelyä ja selviytymistä työn vaatimusten ja suuren työkuorman kanssa, ja lyhyiden sairaslomapätkien jälkeen asiat jatkavat kulkuaan yhä huonompaan suuntaan. Intohimo asiakkaiden auttamista kohtaan saa päähenkilön jatkamaan pinnistelyä, mutta usko omiin vaikuttamismahdollisuuksiin, kykyihin ja selviytymiseen alkaa olla koetuksella. H4 alkaa kyseenalaistaa työuransa suuntaa ja sopivuuttaan alalle törmättyään jatkuvasti uusiin ongelmiin. Tällä hetkellä hän toivoo kriisin ratkeavan työpaikkaa vaihtamalla, mutta tulevaisuus työelämässä näyttäytyy epävarmana ja vaikeana toistuvien vastoinkäymisten jälkeen.

### Työelämän turbulenssi

#### **H5: kansainvälisen markkinoinnin parissa uransa tehnyt kokenut työntekijä**



Valmistuttuaan kaupalliselta alalta H5 työllistyy kansainväliseen yritykseen, jossa kärsii ensimmäisen kerran jaksamisvaikeuksista kovan kilpailun ja työilmapiiriin liittyvien ongelmien vuoksi. Hän kuitenkin sinnittelee tilanteessa uupumustaan myöntämättä tai sille periksi antamatta työpaikan vaihtamiseen saakka. Seuraava työpaikka kansainvälisessä yrityksessä tuntuukin jo omalta jutulta, ja H5 kokee työssään vahvaa työn imua. Työympäristössä tapahtuneet myllerrykset, työnkuvan ja esimiehen vaihtuminen sekä vaikea yhteistyö

uuden esimiehen kanssa kuitenkin johtavat kuitenkin siihen, että H5 joutuu lähtemään yrityksestä. Myöhemmin hänelle tarjotaan samasta yrityksestä määräaikaista pestiä ulkomailla, jonka H5 ottaa innoissaan vastaan. Kansainvälinen kokemus osoittautuu kiinnostavista työtehtävistä huolimatta melkoiseksi vuoristoradaksi, sillä työnkuva muuttuu useaan otteeseen ja useat perättäiset määräaikaiset sopimukset luovat jatkuvaa epävarmuutta työn jatkumisesta. Parin vuoden ajan ulkomailla työskennellessään hän kärsii toisen kerran uupumuksesta, ja siirtyy Suomeen palattuaan urallaan eteenpäin uuden työnantajan palvelukseen. Tässäkin työpaikassa yrityskulttuuri osoittautuu kuitenkin liian kylmäksi ja kovaksi hänen luonteelleen, ja työkuvaan liittyvät epäselvyydet tekevät työskentelystä yrityksessä hankalaa. Työn imu kääntyy nopeasti työuupumukseksi, ja H5 ajautuu lopulta sairauslomalle. Vaikeuksien jatkuessa hän joutuu lopulta lopettamaan yrityksessä rasittavan tilanteen jatkuessa, ja etsimään työuralleen uutta suuntaa. Menneisyyden kokemukset saavat hänet kyseenalaistamaan ammatillisia tavoitteitaan, uravalintojaan ja sopivuuttaan kaupalliselle alalle. Hän päättää hakeutua uudelle uralle ihmisläheisempään työhön, mutta tekee nykyisessä tilanteessa edelleen markkinoinnin tehtäviä. Vaikka nykyinen työ on aikaisempaa työkokemukseen nähden askel uralla taaksepäin, hän viihtyy nykyisessä työssään hyvin odottaen uuden alan opintojen alkamista. Tulevaisuus työelämässä esittäytyy epävarmana, mutta toiveikkaana.

#### Kaikissa tarinoissa esiintyvät yhtäläisyydet ja eroavaisuudet

Tarinoiden rakenteessa on nähtävissä myös tarinaluokkien yli ulottuvia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. H7 tarinassa juonessa on merkittävästi sankaritarinan piirteitä erityisesti tarinan alkuvaiheessa, sillä juonenkulkua ohjataan moneen kertaan onnistuneesti eteenpäin päähenkilön ratkaisujen kautta. H7 tarina on kuitenkin sijoitettu intohimotarinoiden luokkaan katkokseen johtaneen nopean huipun ja romahduksen myötä, sillä tarinan katkos vaikuttaisi syntyvän intohimotarinoille tyypillisestä ajautumisesta työn imun huipulle, ja sitä seuraavaan romahdukseen. Intohimotarinoissa korostetaan nimenomaan työtä kohtaan koettua, potentiaalisesti vahingoittavaa intohimoa, sekä työn imun mukanaan imevää voimaa. Olosuhteiden muutokset näyttäisivät muodostavan suuremman uhan hyvinvoinnille, kun työ saa korostuneen merkityksen elämässä. Toisaalta myös H6 tarinassa esiintyy tämänkaltaisen juonenkulku, jossa työn imun aikana työlle omistaudutaan vahvasti, mutta päähenkilö onnistuu olosuhteiden muuttuessa sopeuttamaan toimintaansa ajoissa ennen juonen katkeamista. Tarinassa työtä koskeva intohimo ei myöskään näyttäydy päähenkilön ainoana tavoitteena tai juonenkulkua ohjaavana pyrkimyksenä, vaan asettuu harmonisemmaksi osaksi tarinan kokonaisuutta. Myös työelämän uhri -tarinoissa esiintyy merkittävästi yhtäläisyyksiä intohimotarinoihin työn imun katketessa konflikteihin ja yhteentörmäyksiin ympäristön kanssa. Näissä tarinoissa kuitenkin päähenkilön toiminta esittäytyy enemmän ajalehtimisena työelämän rakenteiden kuin oman intohimon armoilla. H4 tarinassa työlle omistautumisesta puuttuu myös intohimotarinoille ominainen kiihko ja intensiivisyys, sillä työlle omistautuminen syntyy itsensä toteuttamisen sijaan pikemmin tunnollisesta pyrkimyksestä sitoutua muiden auttamiseen.

Toisaalta intohimotarinoissa sekä H6 tarinassa on nähtävissä myös uhritarinan piirteitä, sillä työympäristö vastustaa merkittävästi päähenkilön pyrkimyksiä ja pakottaa muuttamaan juonenkulkua. H6 tarinassa päähenkilö esiintyy kuitenkin aktiivisena juonenkulun muokkaajana ja vastoinikäymisten ratkojana pikemmin kuin olosuhteiden uhrina. Intohimotarinoissa puolestaan sisäiset jännitteet esiintyvät merkittävämmässä osassa kuin uhritarinoissa, joissa ympäristö asettaa toiminnalle reunaehdot. H3 tarina erottuu selkeimmin kaikkien tarinoiden joukosta, sillä siinä päähenkilö sopeuttaa toimintaansa menestyksekkäästi koko juonenkulun ajan. Tässä on hyvä huomioida, että H3 ei tuo ilmi kärsineensä työuupumuksesta sellaisena, kun se diagnostisessa mielessä käsitetään, jolloin tarinassa esiintyvissä jaksamisvaikeuksissa kuvataan enemmän työhön liittyvää kuormitusta ja stressiä. Ehkä omiin hallinnan mahdollisuuksiin on helpompi uskoa ja niitä on helpompi myös käyttää silloin, kun työuran aikana koetut kriisit eivät ole kärjistyneet varsinaiseen työuupumukseen, sisäisen tarinan tai työuran rikkoutumiseen.

## HENKILÖHAHMOT

Tässä kohdin analyysia paneudutaan tarkemmin tarinoissa esiintyviin henkilöhahmoihin sekä subjektipositioihin. Tarkoituksena on pureutua yksilön ja sosiaalisen maailman väliseen vuorovaikutukseen ja siihen, miten yksilö rakentaa toimijuuttaan suhteessa sosiaaliin reunaehtoihin. Ensimmäiseksi yksilön ja sosiaalisen maailman välistä vuorovaikutusta käsitellään tarinassa esiintyvien tukijoiden ja vastustajien kautta, kun taas seuraavassa osiossa pyritään valottamaan millaisia oikeutuksia, odotuksia ja velvollisuuksia tarinassa tarjoutuvat subjektipositiot asettavat päähenkilön toiminnalle ja millaisena yksilön toimijuus näyttäytyy.

Haastateltavat ovat haastattelutilanteessa esittäneet itsensä tietynlaisen tarinan päähenkilönä, yhden version tai katkelman sisäisestä tarinastaan. Toisaalta haastateltava toimii myös tarinan kertojana, joka selostaa päähenkilön pyrkimyksiä, selittää tapahtumia tietystä näkökulmasta ja sitoo ne yhteen merkitykselliseksi kokonaisuudeksi. Haastattelutilanteessa esitetyn version esiin tuomista ohjaavat sekä sosiaaliset että yksilölliset, tilannekohtaiset että laajempaan kulttuuriseen kontekstiin ja elämänhistoriaan liittyvät tekijät. Esittämällä tarinan tietyssä muodossa esitetään kuitenkin myös yksi versio itsestä ja sosiaalisesta todellisuudesta, jossa toiminta tapahtuu. Tarinoissa esiintyvät subjektipositiot asettavat toimijoille erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia, joten niiden analyysi paljastaa, miten toimintaa oikeutetaan, selitetään ja ohjataan suhteessa sosiaaliin rakenteisiin ja odotuksiin.

## Tukijat ja vastustajat

Työelämän ja yksityiselämän toimijoilla on tarinoissa omat pyrkimyksensä ja ominaisuutensa, jotka voivat olla ristiriidassa tai sopusoinnussa päähenkilön tavoitteiden kanssa. Kussakin tarinassa ja tarinaluokassa esiintyy eheää juonenkulkua edesauttavia ja sitä jarruttavia henkilöhahmoja, jotka voivat esiintyä joko työelämässä tai sen ulkopuolella. Muut toimijat voivat tukea päähenkilön pyrkimyksiä, kannustaa eteenpäin tai auttaa selviytymään vastoinikäymisistä, mutta myös aiheuttaa konflikteja tai vaikeuttaa päähenkilön

toimintaa. Uhritarinoissa merkille pantavaa on tukijoiden puute ja vastustajien merkittävä rooli, kun taas sankaritarinoissa päähenkilön henkilökohtainen vastuu korostuu muiden toimijoiden roolin jäädessä pienemmäksi.

Työelämän toimijoita edustavat tarinoissa yksittäiset henkilöt, kuten esimiehet sekä työnantajaorganisaatio ja työelämän realiteetit kokonaisuutena. Työelämän toimijat tuodaan esille sekä tukevassa että vastustavassa roolissa. Työelämässä kohdataan kannustavia esimiehiä, työkavereita ja mentoreita, jotka auttavat päähenkilöä saavuttamaan tavoitteitaan, toisaalta työelämän toimijoilla on keskeinen rooli myös negatiivisissa juonenkäänteissä. Uhritarinoissa työelämän toimijoiden merkitystä tuodaan esille lähinnä vastustavassa roolissa. Päähenkilöt törmäävät juonen edetessä toistuvasti hankaliin olosuhteisiin, ilkeisiin esimiehiin, organisaatiomuutoksiin, rooliristiriitoihin, ikävään työilmapiiriin ja epäoikeudenmukaisuuteen. Uhritarinoissa päähenkilöllä ei ole juurikaan valtaa vaikuttaa näihin muihin työelämän toimijoihin, vaikka muut toimijat muokkaavat merkittävästi päähenkilön olosuhteita ja toimintaa. Sankaritarinoissa ja intohimotarinoissa puolestaan korostetaan myös tukijoiden roolia, jotka helpottavat päähenkilön ratkaisujen tekemistä ja edesauttavat sisäisten pyrkimysten toteuttamista. Tukijoista merkittävimmän roolin saa usein lähiesimies tai työelämän ulkopuoliset toimijat, kuten lähipiiri tai terveydenhuollon henkilöt, jotka antavat esimerkiksi sairauslomalle jäämiselle tai työstä lähtemiselle oikeutuksen tarinassa.

Monissa tarinoissa erityisesti lähiesimiehet vaikuttavat merkittävästi tapahtumien kulkuun sekä hyvässä että pahassa. Monesti merkittävin työelämässä esiintyvä apuri on juuri esimies, joka toimii keskeisenä tukipilarina, kannustajana ja neuvonantajana. Esimies toimii merkittävässä roolissa sekä työn imun että työuupumuksen kokemuksissa. Kokonaisuutena tarinat eivät anna ruusuista kuvaa työelämässä esiintyvistä esimiehistä ja johtamisesta. Monissa tarinoissa esimiehen vaihtuminen toimii merkittävänä negatiivisena käännekohtana, jonka jälkeen juoni alkaa kulkea kohti kasvavaa jännitteisyyttä ja katkeamista. Näin tapahtuu esimerkiksi H2, H5 ja H6 tarinoissa. Tarinan vihollisena toimiva esimies esiintyy työpaikan arjessa vastustaen, valvoen ja lannistaen päähenkilön pyrkimyksiä. Tällöin tuodaan usein esille autonomian menettämisen ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, negatiivista palautetta sekä välinpitämättömyyttä tai torjuvaa suhtautumista työpaikalla esiintyvien ongelmien ja uupumusoireiden esiin tuomiseen: *”esimies oli sillee vaa et mitä sä nyt pillität siellä” (H4)*. H1 tarinassa puolestaan yksittäisellä esimiehellä on kaksoisrooli sekä tarinan tukijana että vastustajana: hyvinä aikoina esimies kannustaa ja saa yrittämään päähenkilön yrittämään parhaansa, mutta huonoina aikoina myös vastustaa epäsuorasti päähenkilön pyrkimyksiä näyttäen huonoa esimerkkiä työntekijästä, joka tekee töitä *kellon ympäri*. Päähenkilön tunnollisuus ja lojaalius esimiestä kohtaan saa päähenkilön paiskimaan kovasti töitä silloinkin, kun oma jaksaminen alkaa heikentyä. Päähenkilön ottaessa ongelmat puheeksi esimies kääntyy jälleen tukevaan rooliin kannustamalla ensin sairauslomalle ja myöhemmin hetkelliseen irrottautumiseen työelämästä.

Toisinaan tarinan vastustajina eivät toimi pelkästään yksittäiset työelämän toimijat, vaan työelämän rakenteet tai työnantajan luoma organisaatiokulttuuri kokonaisuudessaan. Työelämän arvaamattomuus, organisaatiomuutokset, työkuviin epäselvyys ja vaikeat yhteistyösuhteet uhkaavat päähenkilön toimintaa monissa tarinoissa. Työympäristön vaikutus toimintaan voi välittyä myös epäsuorien viestien ja työelämän normien kautta päähenkilön mukautuessa organisaation yleiseen tapaan tehdä työtä tai itselle sopimattoman työilmapiirin nakertaessa kokemusta omasta pärjäämisestä. Esimerkiksi H5 tarinassa kaupalliseen maailmaan liitetty kilpailukulttuuri, kyynärpäätaktiikka ja kovat arvot näyttäytyvät päähenkilön hyvinvointia vastustavina tekijöinä. Toisinaan myös yksittäisen esimiehen toiminta tuodaan esille osana suurempaa työelämän toimintatapojen kokonaisuutta, jossa työntekijöitä on tapana kohdella huonosti tai epäinhimillisesti: *”on ollu sit myös esimiehiä jotka on vaikuttanu äärimmäisen negatiivisesti et osassa jälkikäteen pystyy näkemään et he oli ehkä olosuhteiden uhreja ainakin osittain, et tota heidän yläpuolel on ollu rehellisesti sanottuna tällänen diktaattorijohtaja?”* (H5). Työelämä näyttäytyy tällöin itsessään toimijana, jonka uhriksi on helppo jäädä työnteon ollessa kuitenkin jonkinlainen välttämättömyys.

Työelämän ulkopuolisten tukijoiden rooli näyttäisi korostuvan erityisesti työuupumuksen aikana, jolloin lähipiiri usein tukee päähenkilöä tekemään omat ratkaisunsa ja esimerkiksi irrottautumaan työelämästä. Monissa tarinoissa yksityiselämän toimijat saavat merkittävän roolin nimenomaan jaksamisen tukemisessa ja työuupumuksesta toipumisessa. Monissa tarinoissa lähipiiri toimii keskeisenä *järjen äänenä*, tukipilarina ja turvana työelämässä koettujen esteiden keskellä. Ystävät ja perhe myös herättävät usein arvioimaan omaa toimintaa uudelleen silloin, kun vauhti työelämässä uhkaa kiihtyä liian kovaksi. Tukijoilta saatu palaute ei aina tunnu helpolta hyväksyä, mutta lopulta se toimii kuitenkin muutosta aikaansaavana kannustuksena: *”ne on niinku vaik ne on raskait asioita kuulla ku joku sanoo sulle päin naamaa jonku tommosen asian ihan suoraan sust itestä mut kyllähän se on hirveen voimaannuttava kokemus myös. niinku oivaltava hetki et jaaha et nyt mun pitää varmaan tehdä joku muutos”* (H6). Monessa tarinassa tukijat saavatkin päähenkilön tekemään myös kipeitä ratkaisuja: *”rohkasta myös siihen riskinottamiseen siinä et tommonen tilannehan on semmonen mihin helposti vaan jää lilluu?”* (H6). Useassa tarinassa myös ammattiauttajilla on roolinsa osana toipumisprosessia, sillä erilaiset terveydenhuollon henkilöt voivat auttaa ymmärtämään oireita ja helpottaa niihin tarttumista.

Työn imun aikoina tarinassa ei yleensä esiinny merkittäviä vastustajia, vaan ympäristö tukee päähenkilön pyrkimyksiä. Monissa tarinoissa koko organisaatio ja työyhteisö ovat mukana luomassa työn imulle otollista ympäristöä: *”uran alkuvaiheessa niin oli jotenki vielä enemmän sit semmosta et yritys oli myös nousujohteessa ja siin oli semmonen innostunu meininki kaikilla, et toki seki niinku vaikutti et ku oli viel useempi henkilö töissä ja sitte puhallettiin yhteen hiileen ja tehtii niit juttuja.”* (H1). Selkeimmin tarinan viholliset astuvat esiin työuupumuksen aikoina. Monissa tarinoissa yksittäinen henkilöhahmo, kuten lähiesimies, riittää rikkomaan tapahtumien positiivisen kulun ja kääntää juonen suunnan kohti työuupumusta. Työuupumuksen aikana usein koko työympäristöä kuvataan hankalaksi ja vihamieliseksi, ja

työyhteisön yleinen ilmapiiri esiintyy uupumusoireita pahentavana tekijänä. Monissa tarinoissa päähenkilö esiintyy yhtenä monesta vaikeassa tilanteesta kärvistelevästä sijaiskärsijästä, kun koko yrityksen kuvataan ajautuvan *yleiseen epätoivoon* tai *syöksykierteeseen*, jossa työntekijöitä alkaa vähitellen tippua pois tai jäädä sairaalomalta työympäristössä esiintyvien vaikeuksien seurauksena. Monissa tarinoissa päähenkilö yrittää turhaan muuttaa tilannetta ottamalla ongelmia esille, mutta esimies tai ympäristö suhtautuu tähän vieroksuen tai välinpitämättömästi, jolloin päähenkilö jää yksin oireidensa kanssa.

Tarinoissa esiintyvät tukijat ja vastustajat vaikuttavat merkittävästi siihen, millaisena päähenkilöt mahdollisuudet vaikuttaa omaan tilanteeseensa esitetään. Tukijoiden puuttuessa ja tarinan sisältäessä runsaasti päähenkilön pyrkimyksiä vastustavia toimijoita, päähenkilö jää yksin *kärvistelemaan* tilanteensa kanssa. Ympäristön odotuksia vastaan asettuminen näyttäytyy haastavana tehtävänä, mutta toisaalta omien itsenäisten ratkaisujen tekeminen esitetään välttämättömänä toipumisen kannalta. Yksinomaan muiden odotusten mukaan toimiminen näyttäisi olevan omiaan kasvattamaan sisäisen tarinan ja ulkoisen ympäristön välisiä jännitteitä, kuten H1 tarinassa, jossa päähenkilön tunnollisuus ja vastuuntunto saavat jatkamaan kovaa työntekoa silloinkin, kun oma jaksaminen alkaa heikentyä. Tarinassa rakentuva toimijuus liittyykin tasapainoiluun samanaikaisen riippuvuuden ja riippumattomuuden välillä, sillä päähenkilön on kyettävä samanaikaisesti toteuttamaan sisäisiä pyrkimyksiään, mutta myös toimimaan sosiaalisten reunaehtojen puitteissa ja sopeutumaan työelämän realiteetteihin.

### Toimijuus

Toimijuus kytkeytyy samanaikaiseen riippuvuuteen ja riippumattomuuteen sosiaalisista olosuhteista. Päähenkilölle tarjoutuu sosiaalisten mallitarinoiden sisällä erilaisia subjektipositoita, joiden avulla itseen liitetystä oikeuksista, odotuksista ja velvollisuuksista neuvotellaan. Kertoessaan tarinaansa haastateltavat rakentavat samalla versiota itsestään – tämä versio voi kuitenkin muuttua tai vaihdella tarinan edetessä, joten haastattelutilanteessa esitetystä versiosta ei voida tehdä suoria päätelmiä haastateltavan ”todellisesta” identiteetistä. Myös toipumisprosessin vaiheen voidaan ajatella olennaisesti vaikuttavan siihen, millaisen tarinan päähenkilönä haastateltavat itsensä esittävät.

Tarinoissa esiintyvät muut toimijat, jännitteet ja ristiriidat muokkaavat kaikissa tarinoissa päähenkilön toimintaa ja tehtyjä ratkaisuja. Eroa on kuitenkin siinä, korostuvatko tarinassa päähenkilön aktiiviset pyrkimykset ja toiminnan onnistunut sopeuttaminen, vai ulkoisten olosuhteiden määräysvalta. Juonessa esiintyvä kriisi tai ulkoiset muutokset voivat olla myös mahdollisuus hakea uutta suuntaa ja kohdata vaikeita asioita, jolloin tarinassa esiintyvät negatiiviset käännekohtat rakentuvat myöhemmin positiivisiksi juonenkäänteiksi ja eheäksi osaksi sisäistä tarinaa. Esimerkiksi työuupumus voi toimia päähenkilön pyrkimysten kannalta paitsi takaiskuna, myös mahdollisuutena kyseenalaistaa aikaisempaa toimintaa ja suunnata toimintaa uusille urille. Tällöin työuupumus rakentuu pikemmin tärkeäksi oppitunniksi kuin yksinomaan vastoinkäymiseksi. Esimerkiksi H3 tarinassa uupumus saa päähenkilön kyseenalaistamaan omaa



arvomaailmaansa ja tekemään päätöksen panostaa perhe-elämään työelämän sijaan. Myös H5 tarinassa päähenkilö alkaa kyseenalaistaa sopivuuttaan kaupalliselle alalle, ja suunnittelee hakeutuvansa uudelle alalle. Näissä käännteissä päähenkilö käyttää valinnamahdollisuuksiaan ja ratkoo ristiriitoja onnistuneesti. Monesti päähenkilön yritykset ratkaista juonessa esiintyviä jännitteitä kuitenkin epäonnistuvat tai päähenkilö jää törmää pian samankaltaiseen tilanteeseen muutettuaan toimintaansa. Tällöin toistuvat vastoinikäymiset voivat saada päähenkilön kyseenalaistamaan omia vaikutusmahdollisuuksiaan ja selviytymisstrategioiden toimivuutta, ja päähenkilö näyttäytyy pikemmin olosuhteiden uhrina kuin aktiivisena toimijana. Ulkoisten olosuhteiden ajamaa toimintaa kuvataan pikemmin ajelehtimisena, selviytymisenä ja sinnittelynä vaikeiden olosuhteiden armoilla kuin sisäisten pyrkimysten toteuttamisena.

Jo tarinoiden jakaminen erilaisiin tarinaluokkiin paljastaa paljon päähenkilön ottamista subjektipositiosta ja päähenkilölle asetetuista oikeuksista ja velvollisuuksista. Sankaritarinoissa korostuu päähenkilön aktiivinen toimijuus ja ristiriitojen onnistunut ratkaiseminen. Esittäytymällä tarinan sankarina päähenkilöllä on sekä vapaus että vastuu omista ratkaisuksistaan. Tällöin myös työuupumuksesta toipuminen esittäytyy vahvemmin yksilöllisenä haasteena ja velvollisuutena sopeuttaa toimintaa vaikeita olosuhteita kohdatessa. Työelämän uhri -tarinoissa päähenkilö on puolestaan ulkoisten olosuhteiden armoilla ja tarinan nimen mukaisesti niiden uhri. Hän ei ole vastuussa kohtaamistaan vastoinikäymisistä tai ulkoisista olosuhteista, mutta on samalla niiden vietävissä. Intohimotarinoissa päähenkilö on puolestaan sekä ulkoisten olosuhteiden että sisäisten voimien vietävissä. Tällöin toimijuuden rakentuminen edellyttää vaikutusvaltaa paitsi ulkoisiin tekijöihin, myös sisäiseen maailmaan.

Toisaalta sisäisen ja maailman välinen rajanveto on joskus hankalaa. Jos päähenkilön toiminta perustuu aina jossain määrin kulttuuristen mallitarinoiden toteuttamiseen, eikö toiminta ole silloin aina ulkoa ohjattua ja toimijuus vain illuusio omista vaikutusmahdollisuuksista? Jos toiminnan sopeuttaminen tarkoittaa aina mukautumista vallitseviin olosuhteisiin, ei täydellinen riippumattomuus näyttäydykään mahdollisena tai tavoiteltavana. Keskeistä toimijuuden rakentumisen kannalta näyttäisi olevan nimenomaan toiminnan joustavuus ja tietoisuus, joka mahdollistaa sekä kulttuurisiin resursseihin mukautumisen, että niiden käyttämisen omia pyrkimyksiä tukevilla tavoilla. Valittavana on aina monia mahdollisia kulttuurisia mallitarinoita, joten toiminnan viitekehys voi myös muuttua tarinan edetessä. Sopeutuminen voi olla joko passiivista alistumista, jolloin toiminta näyttäytyy ajelehtimisena ulkoisten olosuhteiden mukana, tai aktiivista toimintaa, jossa juonenkulku muodostuu sisäisen ja ulkoisen maailman välisessä vuorovaikutuksessa.

Toisinaan toiminta voi ajautua kauemmaksi sisäisestä tarinasta ja päähenkilön pyrkimyksistä, jolloin juonessa alkaa esiintyä sisäisiä ristiriitoja ja jännitteitä. Monissa tarinoissa juonenkulku ajautuu sivuraiteille päähenkilön tempautuessa tilanteen vietäväksi tai jäädessä vastaamaan ympäristön vaateisiin pysähtymättä

arvioimaan juonenkulun mielekkyyttä. Ympäristö saattaa ruokkia sisäisen tarinan vastaista toimintaa asettamalla kohtuuttomia ja loputtomalta tuntuvia vaatimuksia tai ruokkimalla ulkoisiin vaateisiin vastaamista tarjoamalla normatiivista vahvistusta ja materiaalisia palkkioita. Usein ulkoisen menestyksen saavuttaminen esiintyykin osassa tarinoissa jossain määrin paradoksaalisena, sillä se saa sekä jatkamaan odotusten mukaista toimintaa ja toimii *itsetuntohuustina* tai vahvistuksena omalle arvolle, mutta saattaa samanaikaisesti viedä kauemmaksi eheän sisäisen tarinan rakentamisesta. Tällöin toimijuuden uudelleenrakentaminen vaatii ulkoisista vaatimuksista ja aiemman tarinan asettamista raameista vapautumista, mikä monissa tarinoissa liittyy henkilökohtaisen hyvinvoinnin asettamisena työuran nousujohteisuuden tai menestyksen edelle. Esimerkiksi H3 ja H5 esittäytyvät menestyvällä työurallaan *materialisteina*, joille menestyksen saavuttaminen on ollut onnellisuutta tärkeämpää, mutta tämän juonenkulun ajautuminen umpikujaan saa etsimään tarinalle uutta suuntaa ja henkilökohtaista hyvinvointia tukevia jäsennyksiä.

Tarinoissa toimijuuden merkittävänä ehtona näyttäisikin olevan toiminnan vapaaehtoisuus, *tietoisuus* ja ajoittainen astuminen ulos päähenkilön kokemusmaailmasta ulkoiseksi tarkkailijaksi. Se mahdollistaa sisäisen tarinan muokkaamisen ja uudelleenarvioinnin, jolloin voidaan uudestaan astua tarinan päähenkilöiksi ja elämään sisäistä tarinaa tosielämän draamassa. Näin sekä sisäisen tarinan toteuttaminen, että ulkoisen todellisuuden realiteetteihin sopeutuminen vaatii välillä ulkopuolisen perspektiivin ottamista ja vaihtoehtoisten toimintatapojen arviointia. Tässä käytettyjen mallitarinoiden monimuotoisuus, todelliset ja koetut vaikutusmahdollisuudet, identiteettien ja elämänkenttien moninaisuus tarjoavat vaihtoehtoja joustavaan toimintaan ja sen onnistuneeseen sopeuttamiseen sekä uuden juonenkulun muokkaamiseen. Toimijuuden käyttäminen on oman polun tietoista valitsemista ja sitä kohti suuntaamista, koko ajan palaten arvioimaan omaa toimintaa ja tarinan toimivuutta. Ympäristö sekä rajoittaa että mahdollistaa monella tapaa näiden valintojen tekemistä ja suunnitelmien toteuttamista eletyssä elämässä.

Tarinoissa työuupumukseen liittyy monenlaisia subjektipositioita, jotka perustuvat erilaisiin kulttuurisiin jäsennyksiin, yksilöllisiin merkityksenantoihin ja opittuihin tai ympäristön ohjaamiin toimintatapoihin. Monissa tarinoissa työuupumus muodostaa uhkan identiteetille saaden päähenkilön kyseenalaistamaan omaa pärjäämistään ja selviytymistään työelämässä. Kokemukselle lähdetään etsimään erilaisia selityksiä ja oikeutuksia, jotka muokkaavat käytettyjä selviytymisstrategioita. Silloin, kun vikaa lähdetään hakemaan ensisijaisesti ympäristöstä, toimintaa lähdetään ensisijaisesti sopeuttamaan muuttamalla ulkoisia olosuhteita. Syyn ottaminen omille niskoille saattaa murentaa minäkuva ja aiheuttaa syyllisyyden tunteita, mutta tällöin ympäristöön pyritään sopeutumaan muuttamalla omia odotuksia tai toimintaa. Uhrin positio mahdollistaa toiminnan oikeuttamisen, mutta vaikeuttaa ratkaisujen löytämistä. Sankarin positioon liittyvä yksilöllinen vastuu puolestaan saattaa helpottaa ratkaisujen löytämistä, mutta olla ristiriidassa todellisten vaikutusmahdollisuuksien kanssa, mikäli yksilölliset ratkaisut osoittautuvat toimimattomaksi. Uhrin rooli

voidaankin osin nähdä perustuvan opittuun avuttomuuteen toistuvien vastoinkäymisten seurauksena, kun taas kriisien jäädessä yksittäisiksi tai lyhytaikaisiksi sankarin position ottaminen ja ylläpitäminen saattavat esittäytyä uskottavampina.

Vaikka tarinoissa esiintyvät subjektipositiota voidaan analysoida suhteessa koko tarinan merkitykseen, käytännön vuorovaikutustilanteessa haastateltavat eivät kuitenkaan pitäydy koko tarinan ajan yhdessä subjektipositiolla. Aineisto sisältää eri näkökulmien ja positioiden välistä neuvottelua ja pallottelua positioista toiseen. Useissa katkelmissa haastateltava pohtii omia vaikutusmahdollisuuksiaan tapahtumiin ja kyseenalaistaa olisiko jotakin voinut tehdä toisin: *”mä voisin syyttää täst koko tilanteest vaan niinku itseeni et mä oon niinku sairas ja siks mä en jaksa ja pärjää. mutta koska tää koskee meillä myös muita ihmisiä –”* (H2). Tarinoissa esiintyvä toimijuus näyttäytyykin ennen kaikkea yksilöllisten ja sosiaalisten tekijöiden yhteisvaikutuksena, jossa yksilölliset heikkoudet ja riskitekijät tulevat esille vain tietynlaisessa ympäristössä. Syitä työuupumuksen puhkeamiseen voidaan etsiä myös kulttuurisesta ympäristöstä ja työelämän rakenteista, jotka vaikeuttavat yksilöllistä sopeutumista. Tässä tapauksessa päähenkilön vaikutusmahdollisuudet esittäytyvät rajallisina, mutta pelkästään tietoisuus kokemusten kollektiivisuudesta saattaa edesauttaa eheän identiteetin rakentamista sekä tarjota kokemuksille oikeutuksen ja merkityksen: *”tavallaan se lohduttaa tai ainaki lohdullist täs on sillee siis et se työpsykologi jol mä pisimäpään kävin? tai kävin useemman kerran ni se sano mulle joskus että suurin osa sen asiakkaista on plus miinus kolkytvee naisia. sit mä olin sillee et okei ehken mä tosiaan oo ainoo ehkä täs työelämäs on jotain semmost mikä niinku myös aiheuttaa tällästä”* (H4).

Toiminnan onnistunut ohjaaminen näyttäisikin vaativan sekä omien vaikutusmahdollisuuksien että niiden rajojen tunnistamista. Toipumisen kannalta merkittäviksi tarinoissa nousevat sekä positiivisen minäkuvan ja eheän tarinan rakentaminen, että ongelmien ratkaiseminen tai tilanteesta irtautuminen. Vastuun ottaminen omasta sairastumisesta on samalla epäonnistumisen myöntämistä, mutta toisaalta mahdollistaa toiminnan muuttamisen ja pysäyttää ulkoisten olosuhteiden mukana ajalehtimisen: *”sitä ei ehkä ottanukkaa niin paljon vastuuta monista asioista et sitä anto asioiden kulkee omalla painollaan niinku varmaan toki vieläki, mut et sit tavallaan ensimmäisten uupumus- tai no ei oikeestaan ees ensimmäisten vaan tosi monensien uupumusoireiden jälkeen tai silleen ku niitä alko huomaamaan, ni sitä alko sit ottamaan vähä enemmän just omiin käsiinsä ja alko miettimään niit vaihtoehtoja et miten tästä edetään.”* (H1). Toisaalta myöskään *pään hakkaaminen seinään* ei auta silloin, kun käytännön vaikutusmahdollisuudet osoittautuvat rajallisiksi, jolloin tilanteesta tai työpaikasta lähteminen saattaa näyttäytyä ainoana ratkaisuna. Juonenkäännteiden jäädessä toistamaan samaa kaavaa aina uudenvuodelaisissa olosuhteissa vikaa lähdetään usein etsimään itsestä ja pohtimaan omaa osuutta asioiden kulkuun.

Työn imuun liittyvä toimijuus kytkeytyy erityisesti toiminnan motiiveihin eli siihen, onko työntekijä työn imun vietävänä vai sen *ohjaksissa*, kuten eräs haastateltava asiaa kuvasi. Työn imussa toiminta koetaan mielekkääksi ja se on sopusoinnussa sisäisten pyrkimysten kanssa, mutta ulkoisten tai sisäisten muutosten myötä työn imussa oleva työntekijä voi myös tempautua työn imun vietäväksi. Monet haastateltavat kuvaavat vaikeuksia sovittaa sisäinen intohimo yhteen ulkomaailman vaatimusten kanssa. Työelämän vaatimukset voivat olla omiaan ruokkimaan aluksi sisäisestä motivaatiosta kumpuavaa kovaa työntekoa, jolloin olosuhteiden muuttuessa toimintaa ei kyetä sopeuttamaan ajoissa, ja päähenkilö jää vastaamaan ulkopuolisiin vaateisiin ja velvollisuuksiin. Työnteon muuttuessa mielekkäästä toiminnasta pakon sanelemaksi työn imu kääntyy monissa tarinoissa kohti työuupumusta. Näin ollen toimijuuden ylläpitäminen ja toteuttaminen näyttäisivät vaativan toiminnan joustavaa sopeuttamista ja työtä koskevien asenteiden, motiivien tai käyttäytymisen muutoksia. Muuttuvassa työympäristössä pysyvän työn imun saavuttaminen näyttäytyy vaikeasti saavutettavana, sillä työhyvinvointi elää mukana työelämän muutoksissa. Seuraavassa osiossa tarkoituksena on tutkia tarkemmin tätä muutosta työn imusta työuupumukseksi, ja kiinnittää huomio työn imun ja työuupumuksen väliseen suhteeseen.

## TYÖN IMUSTA TYÖUUPUMUKSEEN

Tässä osiossa analysoidaan tarkemmin, miten haastateltavat kuvaavat työn imun ja työuupumuksen prosessia sekä näiden liittymistä toisiinsa. Pyrin valottamaan työn imun ja työuupumuksen välistä suhdetta ja suhteuttamaan tarinat tutkimukselliseen kontekstiinsa vertaamalla tekemiäni havaintoja tutkimuskentällä esitettyihin teorioihin ja näkemyksiin.

### Ajallinen prosessi

Työn imu näyttäytyy aineistossa positiivisena ja intensiivisenä kokemuksena, joka kuitenkin harvoin kestää kovin kauaa. Työn imun ulottuvuudet, työhön uppoutuminen, omistautuminen ja tarmokkuus, nousevat selkeästi esille aineistosta. Työn imua verrataan jatkuvaan flow-tilaan, jonka aikana muu maailma menettää merkityksensä: *”flow-tila et tavallaan ku mä oon niin innostunu ni mä oon siin tilas koko ajan ku mä teen töitä. et mä oon ihan järjettömän keskittyny mul ei oo mitään käsitystä mitä niinku tavallaan maailmas ((pieni naurahdus)) tapahtuu sillä aikaa.”* (H2). Työn imussa työpaikasta saattaa tulla elämän keskipiste: *”siin oli ihan valtava semmonen niinku energia mitä siinä niinku tuns koko ajan ja tuntu siltä et ei haluu lähtee töistä niinku kotiin ollenkaa siel oli niin kivaa”* (H6). Työn imua kuvataan intensiivisenä ja voimakkaana kokemuksena: *”mä muistan ne ensimmäiset päivät ku me istuttiin siellä et niinku kaikki on ihan innoissaan ja täpinöissään ja ei niinku pysy penkissään et se työn imun niinku kokemus siinä oli ihan valtava.”* (H6). Imu myös koukuttaa ja aiheuttaa riippuvuutta: *”se on se imu mistä tulee niinku tavallaan riippuvaiseks se on vähä semmosta ku joku jotai niinku urheilusta saa tämmöstä ((nauraa)) onks se nyt mitä enforfiinia vai mitä se nyt on”* (H7).

Työn imun jaksoina uusien haasteiden tuodaan esille tukevan henkilökohtaista oppimista ja entisestään lisäävän työn imua. Työn imu saattaa tarinoissa kääntyä kohti työuupumusta tai vaihtoehtoisesti tasaisempaa

työtyytyväisyyttä olosuhteiden muuttuessa tai jäädessä junnaamaan paikoilleen. Työn imu taantuu, kun työ ei enää tarjoa haasteita, mutta tämänkaltainen taantumisvaihe ei esiinny tarinassa merkittävänä kriisinä: *”mä olin tavallaan siis yritykses sitte ehkä päässy sellaseen asemaan että tota tuli semmonen tunne että mä en opi tässä enää niinku yhtään mitään? mut et mä viihdyin kuitenkin siellä et ei mul sillee mikää kiire ollu mut et selkeesti niinku tunnisti että nyt niinkun joku toinen toimiala tai niinkun vielä enemmän kansainvälisiin tehtäviin.” (H5).* Silloin, kun työympäristössä ei tapahdu merkittäviä muutoksia ja työ alkaa olla tuttua, työn imu näyttäisikin helposti kääntyvän kohti tasaisempaa työtyytyväisyyttä. Uutta työn imua saatetaan myös lähteä etsimään hakeutumalla uusiin työtehtäviin tai uuteen työpaikkaan.

Työympäristön tuodaan ilmi merkittävästi vaikuttavan työn imun jatkuvuuteen, ja esimerkiksi kuormituksen jatkuva kasvaminen saattaa johtaa työn imun katoamiseen. Kun kriisiä ei kyetä ratkaisemaan onnistuneesti, saattaa tarinan juonenkulku kääntyä kohti uupumusta. Aluksi työn imu ja työuupumus esiintyvät monissa tarinoissa osin rinnakkain tai vuorotellen, mutta uupumusoireiden ottaessa vallan työn imu katoaa. Työuupumus näyttäytyy tarinoissa merkittävänä käännekohtana tai katkeamispisteenä, jossa vanha juonenkulku tulee päätepisteeseensä. Usein ennen katkeamispistettä kuvataan uupumusoireiden kasaantumista, henkilökohtaisen kehityksen pysähtymistä ja kuormitustekijöiden kasaantumista. Nämä jännitteet saattavat kärjistyä yksittäiseen tapahtumaan, kuten konfliktiin työpaikalla tai päähenkilön päätökseen muuttaa tilannetta. Tämänkaltaisen juonen katkoksen jälkeen päähenkilö joutuu muuttamaan toimintaansa esimerkiksi jäämällä sairauslomalle, vaihtamalla työpaikkaa tai muuten etsimällä tulevalle juonelle uutta suuntaa.

Työuupumukseen liittyvää kyynistyneisyyttä, uupumusasteista väsymystä ja tehokkuuden laskua kuvataan monissa tarinoissa. Kuitenkin osana koko tarinan juonta ja merkitystä nämä ulottuvuudet esiintyvät diagnostisen ja staattisen näkemyksen sijaan ennen kaikkea prosesseina ja reaktioina muuttuvaan työympäristöön. Esimerkiksi uupumukseen liittyvä kyynistyminen esittäytyy reaktiona, joka syntyy omien vaikutusmahdollisuuksien ja arvon työelämässä osoittautuessa heikoiksi. Kyynistyminen esittäytyy myös selviytymisstrategiana, joka suojaa itsetuntoa ja helpottaa työstä etääntymistä. Työuupumuksen oireet toisaalta myös linkittyvät toisiinsa, sillä tehokkuuden laskun myötä myös ammatillinen itsetunto alkaa heikentyä: *”sit ku sä et saa mitään aikaseks vaik sä niinku kovasti yrität ni sit menee kokonaan usko siihen et osaa niinku ylipäänsä mitään” (H2).* Monet haastateltavat tuovat ilmi työuupumukseen liittyviä jatkuvia epäonnistumisen kokemuksia, joiden käsittely saattaa vaatia työn arvon kyseenalaistamista ja merkityksen etsimistä muilta elämän osa-alueilta. Työstä etääntymisen ja kyynistymisen näyttäytyvätkin näin reaktiona lannistavaan palautteeseen, toistuviin epäonnistumisiin ja työn tuloksen heikentymiseen.

Uupumusoireiden kehittyminen näyttäytyy monessa tarinassa salakavalana prosessina, jossa päähenkilö ei osaa heti liittää oireitaan työuupumukseen. Monissa tarinoissa päähenkilö jatkaa sinnittelyä oireidensa

kanssa ja yrittää palauttaa tilanteen ennalleen jatkamalla työntekoa kuten ennenkin. Uupumus ollaan monissa tarinoissa valmiita kohtaamaan vasta ulkopuolisen herätyksen, tilanteen kärjistymisen tai pakon sanelemina: *”en mä ois varmaan reagoinu tähän mitenkää jos mun kroppa ei ois menny. et mul tuli rytmihäiriöitä ja rakkuloita kasvoihin ja tavallaan siis niinku et kroppa löi kiinni”* (H2). Oireet saattavat kehittyä vähitellen, mutta niihin ei tartuta eikä toimintaa olla valmiita muuttamaan, ennen kuin uupumuksen raja on jo ylitetty: *”ei saanu ajataksii irti työstä ja niinku tuli rytmihäiriöitä ja oli kova stressi ja ei oikein saa syöttyä ja tavallaan se oli niinku semmonen nousukausi uupumusnousu tavallaan semmonen niinku stressinousu ja sit ku se tavallaan- no tuli joku raja vastaan”* (H2). Useissa tarinoissa kuvataan oireiden kanssa itsepäistä pinnistelyä silloinkin, kun oma jaksaminen ja työstä saatava nautinto alkaa selkeästi heikentyä. Kun sinnittely oireiden kanssa ei enää onnistu, päähenkilöllä *napsahtaa yli*, ja yksittäinen tapahtuma saattaa kärjistyä merkittäväksi kriisiksi: *”mä oon töis ja mä vaan itken siel enkä pysty tekee mitää ja työkaverit on sillee et pitäiskö sun lähtee kotiin?”* (H4). Jaksaminen ollessa koetuksella pienet vastoinkäymiset saattavat saada kohtuuttomat mittasuhteet: *”ettei kestä jotenki mitään semmosta et joku on vaikka myöhässä jostain sovitust tapaamisesta ni siit tulee heti semmonen et enhän mä niinku pysty tähän et tosi sillai reunalla?”* (H6).

Monista tarinoista piirtyy myös mielenkiintoisella tavalla esiin, miten kokemus tulee ymmärrettäväksi vasta kun se nimetään ja sitä katsotaan kulttuuristen jäsennysten kautta: oireiden merkitys avautuu vasta, kun joku ulkopuolinen lähipiirin, työelämän tai terveydenhuollon henkilö alkaa puhua työuupumuksesta ja päähenkilö oivaltaa olevansa uupunut. Oireiden nimeäminen voi tuntua helpottavalta ja vapauttaa painavasta vastuun taakasta: *”ekan kerran ku ne oli sillee siel työnohjaukses et hei et ethän sä oo työkuntonen tyyliin, et se tuntuu tavallaan tosi hyvältä ku joku sanoo sillee koska on koko ajan ite sitä miettiny et varmaan jos mä oon vaa niin huono työntekijä?”* (H4). Työuupumusdiagnoosi voi toimia tarinassa merkittävänä käännekohtana, jonka jälkeen asiaan osataan tarttua: *”en muista kuka niist sit oli sillai et sä oot varmaan aika uupunu ja sit mä olin sillee et täh? et ei ei tää on- et mua vaa ahistaa et kyl tää tästä. ja sit joku niist kerto mulle et mitä työuupumus on ja miten se niinku- minkälaisii tunteita siihen saattaa kuulua ja mitä ne reaktiot on, ni sit mä rupesin miettii et ehkä täs on kysymys jostain semmosesta”* (H6). Kokemuksen ymmärtäminen näyttäisikin helpottuvan, kun sille sille annetaan valmiiksi jäsennetty kulttuurinen muoto.

Työuupumuksen toipumisprosessi puolestaan näyttäytyy aineistossa aikaa vievänä ja monimutkaisena prosessina, jonka aikana ammatillisia tavoitteita, elämänarvoja ja tulevaisuutta rakennetaan uudelleen. Monissa tarinoissa työuupumuksesta toipuminen näyttäisi vaativan totaalista irrottautumista vaikeasta työympäristöstä ja joissakin tapauksissa koko työelämästä. Tilanne ei usein ratkea lyhyellä sairauslomalla ja lepäämisellä, vaan vaatii toiminnan motiivien ja työn merkityksen syvällisempää pohtimista. Usein haastateltavat kuvaavat sairauslomalle jäämistä vasta ensimmäisenä askeleena kohti toipumista. Monet kertovat myös vaikeuksista irrottautua työstä sairausloman aikana, jolloin toipuminen ei pääse käyntiin: *”se mun koko mindsetti oli edelleen siinä ((toistaa nopeasti)) työ työ työ työ työ sit mä ajattelin et pakko päästä*

*takas töihin? ei voi olla pois töistä. kaikki kaatuu siis ihan poskettomat mittasuhteet siihen nähden et kuinka tärkeätä mun työ niinku oikeesti on ei se todellakaan oo niin tärkeätä.” (H2).* Tarinoissa sairaslomalle jääminen usein pitkittyy, kun pelko työyhteisön reaktiosta, työn jatkuvuudesta tai yrityksen pärjäämisestä vaikeuttaa ongelmien esille ottamista. Ongelmat työelämässä saattavat jatkua myös sairasloman jälkeen, jolloin työpaikasta tai koko työelämästä lähteminen osoittautuu ainoaksi ratkaisuksi. Työuupumuksesta toipuminen näyttäisikin usein vaativan monia henkilökohtaiseen elämään, arvomaailmaan, uratavoitteisiin ja työelämään liittyviä muutoksia.

### Työn imun ja uupumuksen välinen suhde

Työn imuun ja työuupumukseen liittyvät tapahtumakulut kytkeytyvät aineistossa toisiinsa monella tapaa. Tässä osiossa keskityn analysoimaan työn imun ja uupumuksen välistä suhdetta sellaisena kuin se suhteessa aineistoon ja aiempaan tutkimuskirjallisuuteen näyttäytyy.

Monet aineistossa esiintyvät tapahtumakulut ovat vastaavat hyvin työn vaatimukset – voimavarat mallin esittämiä prosesseja työssä esiintyvien kuormitustekijöiden ja voimavarojen välillä tasapainoilusta. Haastateltavat kuvaavat vaatimusten vähittäistä kasaantumista ja voimavarojen menettämisen kierrettä, jossa kasvaneet vaatimukset johtavat kuormituksen kasaantumiseen ja voimavarojen heikentymiseen: *”sit alko se niinku se normaali elämä niinku työelämän ulkopuolel sit kärsimään, ni sit ei pysy jotenki siin sit se pakka kasassa yhtään?” (H6).* Vaatimusten kasaantumisen tuodaan ilmi johtavan väistämättömään romahdukseen voimavarojen jäädessä vähäiseksi: *”jos kaikki rakenteet on ihan päin persettä ja oma terveys tai omat asiat on sekasin ja työn määrä on iso ja ei saa tukea ja muut ni varmaan se sit jossain vaihees kaatuu.” (H4).* Kuitenkin osa voimavaroista voi samanaikaisesti toimia myös kuormitustekijöinä, eikä rajan veto voimavarojen ja vaatimusten välillä ole aina yksiselitteistä: *”no se on tavallaan varmaan se syy joka saa jatkamaan mut myös se syy joka saa uupumaan et se on niin sellasta niinku jotenki sirpaleista ja monimuotosta se homma” (H1).* Erityisesti työhön liittyvä vastuu esitetään positiivisessa valossa, mutta myös taakkana: *”mä tykkäsin siitä mä sain siit kiksejä mutta se oli myös tosi stressaavaa ja kuluttavaa ja mä en voinu jättää niinku kaupassa ku sä oot töissä sä pistät oven kiinni, sua ei kiinnosta kuka sinne menee seuraavaks ja sun ei tarvii miettii sitä, mut tää oli ensimmäinen työ joka tuli mulla myös siinä mielessä tota kotiin.” (H3).* Toisaalta työssä esiintyviä vaatimuksia ja voimavaroja myös tulkitaan yksilöllisestä näkökulmasta: *”mä en oo varma meniks se turhan haastavaks vai otiks mä sen vaan niin et mä en ((lyhyt tauko)) jotenki osais niit kaikkii hommia” (H2).*

Sekä positiiviset että negatiiviset työhyvinvoinnin prosessit vaikuttaisivat myös ruokkivan toisiaan, jolloin voimavarojen heiketessä työuupumuksen prosessia voi olla vaikea pysäyttää: *”se menee helposti sit semmoseen hyvin kokonaisvaltaseen alamäkeen et sit kun et jaksa tehdä yhtä asiaa niin sit sitten et jaksa tehdä toista ja sitten koska et jaksa tehdä sitä niin et jaksa tehdä seuraavaa” (H1).* Työuupumuksen aikana voimavaroista kiinni pitäminen voi olla haastavaa, mikä entisestään syventää negatiivisia spiraaleja: *”kyl se*

*aika lail sitte teki sellasen negatiivisen imun se työuupumus sillai et tuntu et kaikki se sellanen hyvä et ei kiinnosta ei jaksu” (H6).* Tämänkaltaiset havainnot ovat liitettävissä Hobfollin (1989) resurssien säilyttämisen teoriaan, jossa voimavarojen saavuttaminen vaatii uhrauksia nykyisistä voimavaroista, ja nykyisten resurssien vähäisyys johtaa helposti resurssihukkaan myös tulevaisuudessa. Vaatimusten ja voimavarojen välillä tasapainoilu näyttäytyykin aineistossa monimutkaisena ja dynaamisena prosessina, jossa yksilölliset ja sosiaaliset tekijät voivat yhdistyä monilla tavoilla ja johtaa erilaisiin lopputuloksiin erilaisissa elämäntilanteissa ja työympäristöissä. Työn imu voi esiintyä samanaikaisesti sekä voimavarana että riskitekijänä, ja toisaalta voimavarat voivat kääntyä vaatimuksiksi muiden vaatimusten kasaantuessa.

Silloin kun työympäristössä ei kuitenkaan esiinny merkittäviä kriisejä, saattaa työn imu kääntyä tasaisemmaksi työtyytyväisyydeksi tai uutta boostia työn imuun saatetaan hakea hakeutumalla uusiin työtehtäviin tai työpaikkaa vaihtamalla. Näin ollen työn imussa olevat työntekijät vaikuttaisivat kykeneviltä myös säätelemään omaa työtään ja työn imun jatkuvuutta. Toisaalta silloin kun työympäristö tai työelämä ei tarjoa mahdollisuuksia tämänkaltaiseen itsesäätelyyn, saattaa nousujohteinen käyrä kääntyä kohti työuupumusta. Aineistossa esiintyvien tarinoiden perusteella näyttäisikin olevan perusteltua epäillä myös työn imun ja työuupumuksen yhteen liittymistä tietyissä olosuhteissa – työn imu saa työntekijän uhraamaan työnsä aikaa, energiaa ja psyykkisiä voimavaroja, jolloin niistä saatavan palkinnon vähentyessä olennaiseksi nousee toiminnan joustava sopeuttaminen. Tämä ei aineiston perusteella esiinny aivan helppona tai yksinkertaisena, vaan tarinat näyttäisivät usein noudattavan juonenkulkua, jossa vanhaa käyttäytymiskaavaa jäädään toistamaan myös olosuhteiden muuttuessa. Havainto vastaa hyvin työhyvinvoinnin kentällä esiintyviä spekulatioita työn imun pimeästä puolesta ja ajatusta sen liittymisestä työholismiin. Olennaista näyttäisikin olevan työn imussa tapahtuvat ajalliset muutokset, joissa työn imu saattaa pitkällä tähtäimellä altistaa esimerkiksi työholismille tai työuupumukselle.

Tarinoissa nousee esille pitkällä aikavälillä kehittyviä prosesseja, jossa työn imu saattaa edesauttaa vaatimusten vähittäistä kasaantumista ja horjuttaa työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Työn imussa oleva työntekijä saattaa olla valmiimpi omistautumaan työnsä, ottamaan työtehtäviä hoitaakseen ja kantamaan vastuuta. Muuttuvassa työympäristössä vaatimukset ja voimavarat saattavat helposti keikahtaa epätasapainoon, jolloin työn haastavuus muuttuu työn imua ruokkivasta voimavarasta voimavaroja syöväksi kuormitustekijäksi: *”sit ku mä vedin tiimiä ni sit se meni sellaseks että se [työn imu] oli mulla niin läsnä mut sitte se stressi nousi myös paljon isompaan osaan koska mä en enää vastannukkaa itsestäni vaan myös muista?” (H3).* Työn imun tuodaan ilmi ruokkivan liiallista tunnollisuutta ja vastuun ottoa, jolloin työn imussa oleva työntekijä ei osaa tunnistaa omia rajojaan: *”sillon voi just käydä niin että sä tavallaan lähdet vastaamaan kaikkien muitten huutoihin. ja sillon sitte tavallaan työuupumus on nurkan takana koska tavallaan sit se on niinku loputon.” (H7).* Vaikuttaisi myös siltä, että vanhasta käyttäytymismallista, jossa työ on elämän keskiössä ja töitä paiskitaan kovasti, on vaikea irrottautua silloin, kun aiemmin antoisa työ kääntyy



uuvuttavaksi. Olosuhteet ja toiminta eivät aina muutu joustavasti jaksamisen mukaan, vaan tilanne pyritään pikemmin palauttamaan ennalleen jatkamalla puurtamista ja sinnittelyä.

Monissa tarinoissa itsessään positiivinen työn imun kokemus onkin omiaan ruokkimaan myös epätervettä käyttäytymistä ja liiallista työntekoa, jolloin palautuminen jää vähäiseksi ja jaksaminen alkaa vähitellen heikentyä: *”se imu voi- voi aiheuttaa just semmosia hetkittäisiä uupumuksia et sitä tekee sata lasissa vähän aikaa ja sitte sen jälkeen vähän väsyttää mut sitte taas jaksaa jatkaa mut sit ku se jatkuu niinku sit ku se luuppi vaan jatkuu ja jatkuu niin siitä varmaan syntyy sit se niinku itse uupuminen. et sit sä et enää palaudu samalla tavalla niistä jotenki semmosista et ku vaan aivoissa salamoit ja tekee ((naurahtaa)) koko ajan niin et jos se lepääminen siinä välissä jää liian vähäiselle”* (H1). Työn imun tuodaan monissa tarinoissa ilmi vaikeuttavan jaksamisen rajojen tunnistamista, sillä innostuneessa mielentilassa väsymystä ei osata tunnistaa tai sitä ei pysähdytä kuuntelemaan: *”asia joka kuitenkin innostaa ja inspiroi ni sitä ei vaa tavallaan niinku huomaa. se on sama niinku ku on välillä työskennellessä semmosii flow-tiloja et sä vaan teet töitä ja sit sä tajuut et emmä oo niinku syönyt tai käynyt vessassa viiteen tuntiin ja sit huomaat et päästä särkee ja heikottaa - - et sitä on jotenki niin uppoutunu johonki asiaan et sit jotenki se ehkä laukee vast jotenki jälkeen päin ja sitä tajuu että herranen aika et sit ku pääset lepäämään ni sit huomaat et kuinka väsynyt sitä onkaan. et tota varmaan siin on joku vähän semmonen et sit kuitenkin se innostus sit vie sen niinku huomion siltä ehkä siin joku semmonen et se tulee sillä lailla hiipien et ei sitä välttämättä tajuu.”* (H1). Liiallisen työnteon tuodaan ilmi johtavan uupumukseen innostuksesta huolimatta: *”jossain kohtaa mä todennäköisesti oisin joka tapauksessa väsynyt. siinä et mä oon tehnyt ihan hirveesti töitä koska mä oon ollu siitä superinnostunu.”* (H2).

Työn imuun liittyvä uppoutuminen esiintyykin osittain myös työn imuun linkittyvänä riskitekijänä: *”ikään kuin joutunu sitte sen työn sisään, tai oikeestaan siin tulee vähän semmonen tunne ku sä olisit jossain sumussa.”* (H5). Myöskään työn imuun aiemmassa tutkimuksessa liitetty sinnikkyys ei esiinnykään aineistossa pelkästään positiivisessa valossa, sillä toisinaan se tuntuu myös vaikeuttavan vaikeasta tilanteesta lähtemistä ja kääntyä voimavarasta kiroukseksi: *”se [työn imu] syö myös sen niinku väsymyksen. tiettyyn pisteeseen asti. mut mä uskon et tavallaan koko viime kevään se on tavallaan niinku peittänyt sen alkavan uupumuksen siis se ku on ollu innostunu. mä oisin varmaan luovuttanu- vaikee sanoo luovuttanu ei ehkä oo paras? mutta kuitenkin about hyväksynyt sen että mä oon ehkä vähän väsynyt niinku aikasemmin jossan mä ois ollu niin innostunu siitä työstä.”* (H2). Toisaalta osassa tarinoissa työn imu on omiaan johtamaan myös yhteentörmäyksiin ja konflikteihin yksityiselämän kanssa: *”silloin parisuhteessa sain palautetta siitä että työ on mulle tärkeempää kuin parisuhde”* (H3). Toisaalta konflikteja voi tulla vastaan myös työelämässä: *”se [työn imu] ehkä näkyy niin et mä todellaki uppoudun siihen työhön ja mä en näe enkä kuule mitään mitä muuta? mikä nyt ei tässä tilanteessa erityisesti auttanut sitä tilannetta kun kun muut olis halunnut tulla mukaan? siihen työhön ja siitä sit tulikin just niitä konfliktitilanteita että muut koki että mä en ota heitä mukaan? ja sit mä olin ite niin uppoutunu siihen työhön ja ku sitä työtä oli niin hirveen paljon”* (H5).

Työn muodostaessa kiinteän osan omaa identiteettiä ja elämän merkitystä siitä voi olla vaikea irrottautua: *”tavallaan se ristiriita ollu et ku on just kokenu välil sitä et on ollu tosi innoissaan omast työstään - - et sit jotenki ajattelee et en mä voi lähtee täst työstä et oikeesti mä rakastan tätä mun työtä ja muuta, et sit se voi olla et ei sit osaa suojaa itteään?”* (H4). Työn merkityksellisyys ja aiempi työn imu saattaa pitää vahvasti työelämässä kiinni silloinkin, kun työ alkaa jo heikentää omaa henkilökohtaista hyvinvointia: *”oli vielä semmosta niinku halua ja oli niinku semmosta ajatusta siitä et tää on ihanaa tää työ - - se työympäristö oli niin yhtä äkkii niin kammottava niin se siin on aika iso ristiriita sit et ei se työn sisältö siitä ikään ku muuttunu.”* (H6). Työn kääntyminen siunauksesta kiroukseksi muodostaakin vahvan elämän merkitystä ja identiteettiä ravistelevan sisäisen ristiriidan: *”[työn imussa] pystyy tekemään sitä työtä oikeesti sataprosenttisesti ja sitoutumaan siihen ja on hirveesti ideoita, niinku mieli saa vaan kulkee vapaasti ja se luovuus saa tulla sieltä, mikä on niinku tosi mahtavaa ja upeeta. mut sitte jotenki ku tulee semmonen seinä siin vastaan sit ku joku lyttää sen idean, joku sanoo sulle et et sä voit tollee ajatella ja et sä voi tollee tehdä, ni se romahdus on niinku ihan älytön. sitä tippuu niinku mahalleen tippuis jostain niinku vesihyppytornista et niinku ilmat pihalle ja siitä on tosi vaikee enää uudelleen energisoida itteensä siihen samaan flow-tilaan mitä oli ehkä aikasemmin.”* (H6).

Tarinoissa rajanveto harmonisen ja pakonomaisen intohimon välillä esiintyy osin vaikeasti hahmotettavana ja häilyvänä. Työtä koskeva intohimo saattaakin ilmetä eri tavalla erilaisissa työympäristöissä, ja vanhaa käyttäytymiskaavaa saatetaan jäädä toistamaan itsepintaisesti myös silloin, kun oma jaksaminen alkaa olla koetuksella. Kova työntekeä voi muodostua työn imun aikoina tottumuksiksi, josta on vaikea irrottautua: *”must tuntuu et mä toimin lähtökohtaisesti niinku aika samal tavalla niinku siin kohtaa ku se miten paljon teen töitä tai miten teen töitä et mis mä teen sitä työtä tavallaan samalla tavalla sillon ku mä oon innostunu ja sillon ku mä alan uupuu. tavallaan ku siin ei tapahdu niinku suoraan mitään niinku muutosta missään niinku sitä mitä mä teen. - - mut sit mä en vaan osaa pysähtyy vaik pitäis”* (H2). Monissa tarinoissa työn imun käyrä kääntyykin työholismia vastaavan ahdistuksen ajaman työnteon kautta kohti työuupumusta. Työtä koskeva intohimo esiintyy tarinoissa potentiaalisesti tuhoavana, mutta houkuttelevana paradoksina, jolla on vahva voima sekä hyvässä että pahassa: *”mä tiedän et se on varmasti semmonen tosi hektinen ympäristö ja pitkää päivää mut se oli niinku heti sillee et ah tota mä niinku haluan et jotenki tavallaan se innostus mutta samalla se pelko siitä et toisaalta niinku rakastaa semmosta työtä et sä voit vaa paneutuu siihen ja tehdä jotenki vaa semmoses hullussa ympäristössä ja ehkä vähä pidempii päivii ja semmost just et ei niinku tavallaan sillä rahalla ja työtunneilla oo mitään merkitystä et niinku raha esimerkiks ei oo mulle minkäänlainen motivaattori vaan se et mä saan tehdä jotenki innostavia asioita nii sit jotenki vaan se tavallaan on joku semmonen halu kumminki sit semmoseen just”* (H1).

Vaikka työn imun nähdään selkeästi liittyvän työhyvinvoinnin positiiviseen ääripäähän työuupumuksen kuvatessa negatiivista ääripäätä, tunnistetaan molemmissa sekä positiivisia että negatiivisia merkityksiä. Työuupumus toimii tarinoissa merkittävänä käännekohtana, identiteettiä ja arvomaailmaa ravistelevana

kriisinä. Kuitenkin sille luodaan myös positiivisia merkityksiä kokemuksena, joka opettaa tunnistamaan omia rajoja, vahvuuksia ja heikkouksia kantapään kautta. Osassa tarinoista haastateltavat tuovat ilmi työuupumuksen jälkeen olevansa valmiimpia reagoimaan työympäristön ongelmiin ja uupumusoireisiin aiempaa varhaisemmassa vaiheessa. Toisaalta vaikka työn imu esiintyy tarinoissa ennen kaikkea positiivisena kokemuksena, nähdään siihen liittyvän myös negatiivisia asioita ja vaaroja. Työn imun rajojen tunnistaminen vaatii joskus itsekuria ja tietoista irrottautumista: *et tota imua mä koen just se on tietyllä tavalla elinehto? hirveen tärkeä asia? koko mun elämäni ((nauraa)) kuitenkin se et on saanu sen hallintaan sillä tavalla et mul on niinku ohjat käsissä” (H7)* Työn imun mukanaan imevää voimaa on vaikea vastustaa: *”myös omal tavallaan koska se työ myös imi mua niin paljon mä mä niinku sain siitä niin paljon kiksejä että ku mä tein hyvää tulosta ja sain siit paljon palkkaa? ni omal tavallaan ni sen takia mä olin niin innoissani et mä mietin sitä iltasin ja näin unta siitä ja muuta tällästä.”(H3).*

Työn imua ja työuupumusta kuvataan myös kollektiivisinä kokemuksina, jotka usein jaetaan työyhteisössä: *”se [työn imu] liittyy mun iteni kohalla ainaki siihen et keiden kanssa sitä työtä myöski tekee, ei pelkästään se et se [työ] on merkityksellistä tai tärkeää tai yhteiskunnallista tai jotain, vaan et myös ne ihmiset keiden kanssa sitä tekee on oikeesti samalla aaltopituudella ja on oikeesti myöski kiinnostuneita tekemään sitä työtä ja on kiinnostuneita tekemään sitä työtä tiiminä” (H6).* Työuupumuksen kohdalla kuvataan yleistä syöksykierrettä tai epätoivoa, joka koskee koko yrityksen työntekijöitä ja heijastuu organisatoriseen ilmapiiriin. Työyhteisön roolia korostetaan sekä työn imun että uupumuksen yhteydessä, mikä viittaa niiden olevan paitsi henkilökohtaisia, myös kollektiivisia kokemuksia. Niin negatiiviset kuin positiivisetkin asiat saattavat levitä työyhteisössä ja tarttua työntekijöiden välillä, mikä entisestään korostaa sosiaalisen kontekstin merkityksen tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta.

## TYÖELÄMÄN MALLITARINAT

Tässä osiossa pyrin vastaamaan tutkimuskysymykseen siitä, millaisiin kulttuurisiin mallitarinoin tai jaettuihin merkityksiin yksilöiden tuottamat tarinat pohjautuvat. Tarkoituksena on analysoida tarinoita yhteiskunnallisessa, sosiaalisessa ja kulttuurisessa kehityksessään. Sosiaalinen todellisuus rakentuu kulttuurisista mallitarinoista, jotka kertovat asioiden toivotusta tai oletetusta kulusta, ja yksilölliset tarinat puolestaan rakentuvat suhteessa näihin mallitarinoin. Mallitarinoiden monimuotoisuus mahdollistaa merkityksistä neuvottelun, mutta yhtä kaikki yksilöllisissä tarinoissa on nähtävissä toistuvia teemoja ja puheenvuoroja, jotka kertovat työlle, työhyvinvoinnille ja työelämälle annetuista jaetuista merkityksistä. Työn imun ja työuupumuksen kokemuksia tulkitaan suhteessa näihin kulttuurisiin mallitarinoin, jotka rajoittavat, mahdollistavat ja ohjaavat yksilöiden toimintaa sosiaalisessa todellisuudessa.

### Työ yhtenä elämän osa-alueena

Yksi tapa rakentaa työlle merkityksiä on käsitellä sen suhdetta muihin elämän arvokkaina pidettyihin osa-alueisiin, kuten perhe-elämään, vapaa-aikaan ja harrastuksiin. Tämänkaltaista puhetta esiintyy runsaasti

aineistossa haastateltavien pohtiessa työn ja muun elämän välistä suhdetta. Tarinoissa työhyvinvointi edellyttää työn ja muiden elämän alueiden tasapainottamista. Monissa työn ja muun elämän suhdetta käsittelevistä puheenvuoroista energia esitetään rajallisena resurssina, joka tulee jakaa eri elämäalueiden kesken. *Kaikkia paukkuja ei kannata käyttää työelämässä: ”et ei lyö sitä kaikkee sataa prosenttia siihen duuniin vaikka se jotenki innostais ja olis tosi kivaa niin sitte et jotenki keskittyis siihen myös et jotenki vapaa-ajalla on niitä merkitseviä asioita niin sit pysyis semmonen tasapaino”. (H1)* Työn ja vapaa-ajan välinen rajanveto esittäytyy monessa tarinassa keskeisenä dilemmana, sillä työ heijastuu monella tapaa myös vapaa-aikaan ja yksityiselämän kriisit puolestaan työelämään.

Sekä työuupumuksen että työn imun tuodaan useasti ilmi horjuttavan työn ja muun elämän välistä tasapainoa. Jaksamisvaikeuksien keskellä energia ei enää riitä muuhun kuin työpaikalle raahautumiseen, jolloin elämästä saattaa tulla pelkkää työtekoa: *”ehkä just jaksaa mennä töihin mut sit en mä kauheesti muut jaksu tehä” (H4)* Toisaalta myös työn imu saattaa tehdä elämästä työntäyteistä: *”ku se [työ] on aina ollu tosi semmonen määrittävä tekijä kuitenkin mun elämässä koska se on ollu just semmonen intohimoduuni mitä sä tekisit niinku vapaa-ajallaki” (H1)*, ja lomat saattavat kulua kovasta työnteosta palautumiseen: *”sä vaan huomaat siin lomalla et sä et vaan kerta kaikkiaan jaksu tehä mitään muuta ku olla ja sitte sit jatkat taas” (H1)*. Työn imun tuodaan kuitenkin esille myös tukevan työn ja muun elämän välistä tasapainoa aktiivisuuden ruokkiessa aktiivisuutta: *”ku on energiaa ja töissä menee hyvin ni kyl sitä jaksaa tehä paljon muitaki asioita samal energialla et on tullu paljon liikuttua ja harrastettua ja ylipäättään ollu kiinnostunu asioista” (H6)*.

Pelkästään työlle omistautumista ei nähdä terveenä tai tavoiteltavana: *”sit se jotenki tavallaan meni ehkä vähän epäterveeks jossain vaihees et tuntu et mul ei ollu enää muut elämää ku työ?” (H4)* Elämän työntäyteisyys ei kuitenkaan synny pelkästään kovasta työnteosta ja siihen käytetystä ajasta, vaan myös siitä, että työ alkaa hallita ajatuksia ja muuta elämää. Onnistunut työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen vaatii siis aitoa *nollausta* ja työstä irrottautumista työpäivän päättyessä: *”oon tehny jossain vaihees pitkii päivii ja tollee mut ehkä sekin et mä oon välil tosi paljon niinku ajatuksen tasol työstäny vaik jotain työhön liittyy juttui ja vaik oiski ollu tosi innoissaan ni on se silti ehkä vähän ((lyhyt tauko)) mut se on voinu myös olla et niinku muus elämäs tai siihen muuhun elämään ois pitäny järjestää enemmän jotain.” (H4)*.

Työn ja muun elämän välisen tasapainon rakentaminen näyttäytyy paitsi monimutkaisena arvomaailmaan liittyvänä dilemmana, myös käytännön järjestelykysymyksenä. Työhön uppoutuessa omasta hyvinvoinnista huolehtiminen saattaa unohtua, joten rajojen tunnistaminen voi vaatia tietoista raamien asettamista ja itsehillintää: *”mä pyrin hallitsemaan sitä tilannetta esimerkiks niin että mä laitoin esimerkiks niinku jumpat mun työkalenteriin että mä muistaisin lähtee tarpeeks ajoissa töistä”(H5)*. Työn ja muun elämän suhdetta käsitellään myös arvovalintana työkeskeisyyden ja muiden tärkeiden asioiden välillä. Esimerkiksi H7 esittää työn imun näkyneen myös suhtautumisessa perhe-elämään, kun työhön uppoutuessa muu maailma

unohtuu. Tämänkaltainen arvostiririita tuntuu vaativan myös prioriteettien muokkaamista: *”sillon mä sitten lupasin itselleni että aina kun se millään tavalla on mahdollista niin mä oon kotona laulamassa lapsille iltalaulun, että koska sä et koskaan voi tietää koska on se viimeinen kerta”*(H7).

Toisissa kohdin myös työelämän rakenteet ja odotukset tuodaan ilmi optimaalisen tasapainon esteinä. Perinteinen kahdeksantuntinen työpäivä esitetään haasteena ajankäytön kannalta, sillä palautumiselle tai muulle elämälle aina jää riittävästi aikaa: *”et tavallaan niinku mä haluisin käyttää mun ajan niin että et mul ois vähän enemmän vapaata palautuu ja sit tehdä muitaki asioita. ja sit tavallaan et se työpäivän pituus ois semmonen et siin on jotain tolkkua.”* (H2). Jaksamisvaikeudet voivat saada arvioimaan uudelleen omaa ajankäyttöä ja prioriteetteja, mutta muutosten vieminen käytäntöön ja omien tavoitteiden yhteensovittaminen työelämän tarpeisiin saattaa tuottaa hankaluuksia: *”vaikka me ollaan erikseen sovittu siitä mun työnkuvaa on niinku downgreidattu, ni ei se vaan käytännössä sen toteuttaminen ei vaa oo ollu mahdollista, että tota edelleen se [työ] tulee vapaa-ajalle ja muualle mutta nykyään se balanssi on paljon parempi.”* (H3) Esimerkiksi H3 tarinassa työn ja vapaa-ajan välinen suhde tuodaankin esille kaikkein keskeisimpänä työelämän ristiriitana.

#### Työ identiteetin rakentajana

Työ muodostaa tarinoissa erottamattoman osan itseä ja identiteettiä, mutta tarinoissa korostetaan myös muiden elämän roolien ja työn ulkopuolisen identiteetin tärkeyttä. Työuran ja oman alan löytäminen näyttäytyy keskeisenä elämänvalintana, sillä työtä ei nähdä pelkästään elannon ansaitsemisen välineenä. Omien arvojen toteuttaminen työn kautta voi osoittautua käytännössä raskaaksi taisteluksi työelämän tuulimyllyjä vastaan, kun odotukset työn sisällöstä eivät aina vastaa työelämän realiteetteja.

Vaikka työ muodostaisi keskeisen osan omaa hyvinvointia, täytyy siitä osata myös irrottautua ja suunnata katse muualle: *”tavallaan niinku et mä oon antanu sille about kaikkeni. mikä ei oo niinkun järkevää siis et pitäis välillä vaan palautuu ja olla muitaki kiinnostuksenkohteita ku työ?”*(H2) Liiallinen työlle omistautuminen saattaa myös kaduttaa jälkikäteen: *”ihan rehellisesti ehkä niinkun sanottuna tähän saakka mun elämä on ollu ihan hirveen työpainotteista mä oon eläny pelkästään mun työlle. et tota ja tosi isoja asioita on jääny tekemättä mun elämästä sen takia että mä oon vaan eläny työlleni.”* (H5). Työlle omistautumisen nähdään toisaalta altistavan työelämässä koetuille kolhuille: *”minkä takii sit myös se uupumus ja kaikki nää kokemukset mitä mul on tässä nyt ollu niin on tuntunu sit niin suhteettoman suurilta. koska on vaan eläny sille työlle.”* (H5).

Työn merkitys hyvinvoinnille muodostuu tarinoissa myös ulkoisen arvostuksen saavuttamisen ja itsetunnon kohottamisen kautta. Esimerkiksi H7:n tarinassa hyväksyntää lähdetään hakemaan takaiskujen jälkeen uudestaan työelämästä: *”tavallaan niinku parantanu itseäni työllä. jollon mä oon niinku ollu mä niinku tavallaan lähin rakentamaan sitä mun itsetuntoa takasin sillä”* (H7). Oman arvon todistaminen työelämässä

osoittautuu tarinassa lyhyeksi tieksi, sillä samalla oma hyvinvointi ulkoistetaan ympäristölle ja muiden toimijoiden käsiin. Silloin, kun omaa arvoa ei osata irrottaa työstä tai sen tuloksista, menetetään myös mahdollisuus suojautua työelämässä koetuilta vastoinkäymisiltä. Tässäkin itsetuntemuksen lisääminen tuodaan esille kestävästä hyvinvointia rakentavana ratkaisuna: *”tavallaan se niinku sun persoonan vahvistaminen. et mä koen kauheen voimakkaasti et siin oli niinku kysymys siitä et mä koin et mut jätettiin yksin ja mä koin et mul ei oo arvo. jollon se asia on niinku se että mun pitää löytää se arvo itsestäni eikä niinku jonku muun sanomisista.”* (H7).

Välillä muiden elämän osa-alueiden ja työn ulkopuolisen identiteetin ylläpitäminen vaatii tietoista muistuttelua, sillä työn imussa on helppo kadottaa itsensä: *”on se joku toinen persoona tai siis on se niinku oma minä. et se niinku on saattanu tavallaan kadota myös joskus sellasin hetkin ku on ollu tosi innoissaan?”* (H4). Työn imussa oleva työntekijä pistää itsensä likoon työelämässä ja tekee työtä koko persoonallaan: *”tosissaan tehny koko sydämellä sitä työtä ja niinku oikeen intohimolla”*. Työtä koskeva intohimo esiintyykin sekä positiivisessa että negatiivisessa merkityksessä lähes kaikissa tarinoissa: *”se on ehkä niinkun semmonen siunaus ja kirous et sillai suhtautuu intohimosesti siihen omaan työhön ja sitoutuneesti et mul on aina sellanen jotenki ehkä seki on tullu sieltä kotoolta et jos sä teet työtä ni sä teet sen työn niin hyvin ku sä vaan ikinä pystyt et semmonen periks antamattomuus myöski siinä et ei suostu uskomaan et joku asia ei toimi”* (H6).

Työ osoittaa oman paikan yhteiskunnassa ja tarjoaa mahdollisuuden hyödyttää muita. Siksi työstä saattaa helposti tulla myös ihmisarvon mittari: *”mä käännän henkilökohtaisesti heti et mulla on niinku ihmisenä jotain arvoa niinku tietyl tavalla että et on joku semmonen niinku olemassaolon tarkoitus. toki se on ehkä sit vähän huono juttu jos se on niinku liikaa kiinni siin työssä se niinku oma merkitys planeetalla”* (H2). Oma arvo on kyettävä myös irrottamaan työn tuloksista, sillä muuten työntekijä on helposti ulkoisten olosuhteiden vietävissä: *”mä oon liikaa niinku riippuvainen niistä toi sano tota musta ja toi sano tota musta ja sit se mun minäkuva syntyy siitä.”* (H7). Työn syvempi merkitys itselle ja muille esiintyy kuitenkin pääasiassa hyvinvointia tuottavana, vaikkakin sudenkuoppia sisältävänä tekijänä: *”sillon olen voinut kaikista parhaiten kun oon saanu tehdä sellasta työtä millä mä oon kokenu että on ollu merkitystä? muillekki ku pelkästään itselleni”* (H6).

Työ nähdään tärkeänä identiteetin rakentajana, jolloin myös työelämässä epäonnistuminen ja esimerkiksi työuupumus on myös uhka henkilökohtaiselle identiteetille sekä omalle arvolle muiden silmissä. Työuupumus katkaisee asioiden odotetun kulun, ja saattaa olla pettymys sekä itselle että muille. Näin ollen työuupumus aiheuttaa myös syyllisyyden ja arvottomuuden tunteita, jotka yleistyvät koskemaan myös työn ulkopuolista identiteettiä: *”tulee niinku tosi syyllinen olo et must ei oo niinku mihinkää et mä en jaksaa enää niinku duunii enkä jaksa oikeestaan mitään muutakaa? mut kyl mä uskon siis oikeesti järjellä uskon et jos mä vaihdan työtä ni se menee paremmin”* (H4). Työ nähdään sosiaalisessa maailmassa tärkeänä oman arvon

mittarina, ja epäonnistuminen työelämässä horjuttaa myös yksilön sosiaalista asemaa, elämäntavoitteiden toteutumista sekä identiteettiä.

### Rajojen tunnistaminen

Työelämässä tarvitaan paitsi mukautumista ja sopeutumista, myös rajojen tunnistamista ja niiden asettamista. Haastateltavien tarinoissa rajojen tunnistaminen kytkeytyy sekä työn imun että työuupumuksen kokemuksiin, että työympäristön ja oman toiminnan tarkkailuun. Rajojen tunnistaminen tapahtuu yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Työn imun tuodaan ilmi sekä venyttävän rajoja ja kantavan vastoinkäymisten yli, että osaltaan vaikeuttavan rajojen tunnistamista. Rajojen asettaminen esittäytyy jatkuvasti käynnissä olevana oppimisprosessina, jonka aikana tehdyt virheet saattavat johtaa uupumiseen, mutta myös opettavat rajojen tunnistamista jatkossa.

Omien rajojen ylittäminen näyttäytyy itsensä *raiskaamisena* ja ympäristölle antautumisena, toimijuudesta luopumisena ja omien vaikutusmahdollisuuksien luovuttamisena toisten käsiin. Rajojen ylittäminen on usein tiedostamatonta ajautumista, mutta toisinaan myös opittua toimintaa, joka nakertaa hyvinvointia pitkällä tähtäimellä: *”kun sä meet siihen niin ns epämukavuusalueelle ni sun on pakko oppii elämään sen kanssa, ni siin on myös kasvanu siihen et sitä pystyy sietämään ja sä pystyt niinku raiskaamaan itseäsi, käyttämään sun energiaa enemmän myös ku mitä sä oot aikasemmin pystyny, mutta omal tavallaan sit tässä niinku pakon edessä mä oon huomannu et ei se välttämättä oo se miten sitä kannattaa tehdä. että se voi sit kymmenen vuoden päästä täs ois muuten- jos ois samalla tavalla jatkanu ei täs ois ollu- pelkästään ihmisraunio jäljellä.”* (H3). Rajat saattavat ylittyä myös silloin, kun omista sisäisistä vaatimuksista ei olla valmiita tinkimään: *”mä oon kuitenkin tietyl taval suorittajaluonne? mä oon tottunu menestymään ja pärjäämään ja olemaan niinku esimerkillinen ja hyvä tekijä?”* (H3).

Työelämässä kohdatuissa tilanteissa ja vastoinkäymisissä rajanveto on joskus haastavaa. Haastateltavat kuvaavat monesti sinnitelleet ja pinnistelleet vaikeissa olosuhteissa ja uupumusoireiden kanssa liian pitkälle. Monesti haastateltavat tuovat esille liiallisen kiltteyden ja tunnollisuuden vaikeuttavan rajanvetoa itsensä kuuntelun ja ympäristön vaatimuksiin vastaamisen välillä. Ympäristön odotusten täyttäminen saattaa nousta omia tavoitteita tärkeämmäksi, jolloin haastateltavat kuvaavat olevansa virran vietävissä. Rajanveto esittäytyykin yksilön ja ympäristön yhteispelinä myös niinä aikoina, kun kaikki näyttää sujuvan hyvin: *”et silti muistais sen oman hyvinvoinnin koska välillä must tuntuu et meil on sellaset ajatukset siit omast kaikkivoipaisuudest sillee joo joo ((lyhyt tauko)) tai sit et ne rakenteet ois semmoset et niinku et ne paremmin niinku pistäis ne rajat sille”* (H4).

Monissa tarinoissa rajojen asettaminen näyttäytyy yksilön ja ympäristön välisenä vuorovaikutuksena, jossa yksilöllä on velvollisuus tunnistaa omat rajansa, oikeus pitää niistä kiinni ja ympäristöllä puolestaan vastuu näiden rajojen kuuntelemisesta. Ennen tilanteen kärjistymistä uupumusoireet on osattava tunnistaa ja omia

vaikutusmahdollisuuksia oman työn säätelyyn on osattava käyttää: *”osais vaan pistää sille kaikelle stopin aikasemmin ja ehkä myöski sitte työpaikapaikalla käyttää sitte niitä erilaisii keinoja myöski siihen että se tilanne ei ehkä menis ikinä siihen, et jotenki vastuut mitä ottaa itelle työpaikalla ni miettii oikeesti et onks tää jotain semmost minkä mä jaksan tehdä ja pystyn tekemään et onks tää semmosta mikä ei kuormita mua lii- niinku turhanpäiväsesti”* (H6). Monissa tarinoissa ongelma myös pitkittyy, kun sitä ei uskalleta tuoda esille tai siihen ei olla valmiita tarttumaan.

Aina rajojen esiin tuomiseen ei myöskään reagoida työelämässä halutulla tavalla, mikä osaltaan vaikeuttaa niiden asettamista: *”mä en osaa sanoo ei. jos mä sanon ei, niin jos ei sitä kuunnella ni mä en yritä sanoo uudestaan ei. se on toki semmonen niinkun työmäärän ja kuormitukseen liittyvä tekijä?”* (H2). Rajojen tunnistaminen vaatii jatkuvaa tilanteen tietoista tarkkailua ja ajoittaista komennon palauttamista omiin käsiin. Esimerkiksi työhön uppoutuminen ja sille omistautuminen voi myös viedä mukanaan niin, että tulee sokeaksi ympäristölleen. Työn imussa työlle on helppo antautua ja omistautua, mutta rajojen asettaminen vaatii myös oman toiminnan rajoittamista: *”se [uupumus] sai mut niinkun sillai ottamaan omiin käsiin sitä et mä en antaudu sille työlle niinku näin. et mielestäni mä oon löytäny- olen löytäny niinku aika hyvin tota ohjat siihen et mä pystyn hyödyntää sitä imua mutta se ei vie mua.”* (H7). Toisinaan rajojen asettaminen tarkoittaa myös asettautumista ulkoisia odotuksia vastaan: *”nyt mä ehkä oon tietosempi ite siitä että minkälait kohtelu mä otan vastaan työpaikalla.”* (H6).

Omien rajojen asettaminen ei kuitenkaan aina näyttäydy helppona ja yksinkertaisena, sillä oman toiminnan säätely tarkoittaa myös muutoksia totuttuihin käyttäytymismalleihin ja tietyllä tavalla omille heikkouksille periksi antamista: *”pitäis niinku oppii tunnistaa se et mis kohtaa alkaa niinku tapah- lähtee se stressinnousu tai uupumuksen niinku käyrä. mut toistaseks vaik mä oon tavallaan huomannu sen ni mä en oo reagoinu siihen koska sit mä oon jo semmoses moodissa et nyt pitää pystyy vaan, kyl sun pitää päästä täst yli?”* (H2). Toisaalta omatkin rajat voivat olla ristiriidassa muiden tavoitteiden kanssa: *”jos mä en rakastais niin paljon mun työtä ni kyl mä oisin ehkä osannu vähän aikasemmin osannu sanoo et nyt, nyt tuli raja”* (H4). Myös työn imuun liittyvä sinnikkyys vastoinikäymisissä saattaa olla omiaan hämärtämään rajojen tunnistamista. Sinnikkyys tuodaan ilmi myös henkilökohtaisena ominaisuutena, joka on samanaikaisesti sekä vahvuus että heikkous: *”mä koen ja mulle on sanottu myös että mä oon aika sisukas persoonana? et tota siinä mielessä se on voinu tukea mua jollain tapaa mut se on ollu myös ehkä osittain estävä siinä et mä oon kyllä aika pitkälle pyrkiny lyömään vaan päätä seinään enkä oo sit uskonu että tämä ei nyt vaan toimi jotain täytyy muuttaa?”* (H5).

Työuupumus saattaa opettaa kovan käden kautta, missä oma raja kulkee ja miten tilanteeseen puututaan ajoissa: *”kyllä siis ihan varmasti tulee tarkkailemaan enemmän vaikka sitä työyhteisön kulttuuria ja miten siellä töitä tehdään, ja myös pystyy ehkä nyt kun on jo kokemusta muutenki ni voi olla vähän sillee ehkä*



*itsevarmempana ja jotenki vaatia enemmän tai pitää huolta oikeuksistaan.” (H1). Parhaimmillaan työuupumuksesta toipuminen valaakin uskoa myös tulevaan selviytymiseen ja rajojen tunnistamiseen: ”mä en halua joutuu sellaseen tilanteeseen enää ikinä uudestaan mutta nyt uskon että jos semmoseen tilanteeseen vahingossa vaikka ajautuu nii mul on vähän paremmat keinot tällä hetkel niinku pärjätä ehkä sitte ja niinku katkasta ajoissa semmonen niinkun uupumuksen kierre” (H6).*

#### Työ sosiaalisena vaihtosuhteena

Työn ja työntekijän välinen suhde esiintyy aineiston perusteella vastavuoroisena vaihtosuhteena, jossa arvioidaan panoksen ja tuoton välistä suhdetta. Työn tulokset voivat hyödyttää sekä työntekijää itseään, että yhteiskuntaa ja organisaatiota, ja näiden tulosten näkeminen saa jatkamaan työntekoa. Työ antaa nautintoa, elannon ja toimii tarpeiden toteuttamisen väylänä, mutta myös vaatii aikaa ja energiaa. Työn tulosten näkeminen saa työn tekijän jatkamaan työntekoa. Työntekoa ollaan valmiita jatkamaan niin kauan, kun *plussat ylittää miinukset*. Työ voi olla intohimo ja väylä itsensä toteuttamiseen. Se voi myös olla lähinnä velvollisuus ja väline rahan ansaitsemiseksi. Aineisto sisältää molempia näkökulmia edustavia puheenvuoroja, jossa työn merkitystä arvioidaan siitä saatavan palkinnon ja sille omistetun työpanoksen välisenä suhteena.

Tuloksen tekeminen ja niiden näkeminen vastaa paitsi organisaation tarpeisiin, myös tyydyttää työntekijää. Tuloksen eteen ollaan valmiita näkemään myös vaivaa silloin kun edessä odottaa suurempi palkinto: *”ku se on niinku kymmenen kertaa hankalampaa joku esimerkiksi niinku kaupan tekeminen tai muu, jokainen kauppa sit myös tuntuu kymmenen kertaa paremmalta?”* Työn tulokset voivat liittyä myös muiden kuin itsen auttamiseen, mutta tämän hyödyn näkeminen on osa työntekijän palkintoa: *”työ niin et sillä on niinku merkitys et on joku joka on kiinnostunu et niit tuloksii aidosti tarvitaan johonkin?” (H7).* Monissa tarinoissa työn arvoa arvioidaankin paitsi suhteessa henkilökohtaiseen palkkioon, myös sen esimiestä, asiakkaita tai yhteiskuntaa hyödyttävään merkitykseen. Toisinaan rahallinen palkkio toimii kiitoksen osoituksena tehdystä työstä, mutta työelämän palkitsevuus voi perustua myös vapauteen toteuttaa itseään: *”jos mä saan enemmän aikaa niinku olla ja toteuttaa itseäni niinkun mä haluan ja mut mä saan vähemmän palkkaa ja mul on ns. pienempi titteli ni mä oon mä oon paljon tyytyväisempi.” (H3).*

Henkilökohtainen kasvu on osa työstä saatavaa nautintoa, ja työn imua esiintyy tarinoissa usein siellä missä työtehtävien vähittäinen kehittyminen ja vastuun lisääntyminen tarjoavat tähän mahdollisuuksia. Kasvun pysähtyessä myös työntekoon uhrattua energiaa aletaan kyseenalaistamaan: *”jossain vaiheessa sitä tajus et ehkä ei enää ite kehity siinä niin paljon et asiat alkaa junnaamaan vähän paikallaan ni sillon se alko niinku käymään semmoseks et sen takia ei enää jaksa jotenki kuluttaa enää liikaa energiaa.” (H1).* Antaessaan enemmän työntekijä myös saa enemmän. Joskus suurin tyydytys syntyy nimenomaan palkintoon johtavasta raskaasta tiestä: *”et kuitenkin vaikka se on erittäin raskasta ja kuluttavaa ni ni tavalla tai toisella mä uskon et yrittäminen on mun loppuelämän työllistymistapa. ihan vaan sen takii et sit toisaalta siin on myös ne upsaidit*

*että sillon sä teet sitä vaan itselles. sillon sä määrää ite millon ja mitä sä teet ja vapaus ja vastuu kulkee käsi kädessä ja tulokset näkyy suoraan viivan alla” (H3). Myös työn henkilökohtaisuus ja sille annettu syvempi merkitys saattavat tehdä työnteosta raskasta ja kuluttavaa, mutta samalla antoisaa: ”mä ajattelen et työn pitää tuntua (- - -) mielummin mä annan vähän enemmän itsestäni ja sit koen et mä teen jotain sellast mikä mulle on tärkeetä ku sit se et tekisin jotain mist mä kokisin vaik et no ei täl oo mitään välii?”*

Haastateltavat kuvaavat monella tapaa sisäisten tarpeiden toteutumiseen liittyvää työn imua. Tässä tuodaan ilmi työhön liittyviä onnistumisen kokemuksia, työyhteisön tukea ja työntekoon liittyvää vapautta sekä vastuuta. Usein työn imusta puhuttaessa viitataan sisäistä motivaatiota tukevaan työympäristöön: *”työolot oli lähtökohtasesti järjestetty niin että mä sain tehdä töitä missä mä haluan millon mä haluan ja miten mä haluan.” (H2). Riippumattomuudesta huolimatta myös liittymisen tarpeilla on osansa työhyvinvoinnissa, ja monet haastateltavat korostavat työyhteisön ja esimiehen tärkeyttä. Työuupumus taas liittyy monissa puheenvuoroissa näiden sisäisten tarpeiden toteutumisen estävään työympäristöön, jossa työntekijä kokee työnteon vastaavan yksin työnantajan tarpeisiin. Monissa tarinoissa sisäinen ja ulkoinen motivaatio myös vuorottelevat tarinan edetessä, ja sisäisen motivaation ajama työnteko kääntyy työuupumuksen aikana ulkoisen pakon sanelemaksi. Esimerkiksi H2 asettaa tarinan alkuvaiheessa sisäisten tarpeiden toteuttamisen rahallisen palkkion edelle, mutta suhtautumista työhön ja työnantajaan aletaan arvioida uudelleen vaihtosuhteen kääntyessä epätasaiseksi: *”mua ei aikasemmin kiinnostanu se mitä mä tienaan koska mä välitin mun työstä niin paljon? nyt mua todellakin kiinnostaa että mitä korvausta mä saan siitä että mä noudatan toisen ihmisen tahtotilaa ihan mistä tahansa tavallaan semmonen käsinukke.” (H2). Kun ympäristö ei ole enää otollinen sisäisen motivaation toteuttamiseksi, minuuks irtoaa tekemisestä – työn imussa työtä tehdään *sydämellä*, mutta työuupumuksen aikana tekemisestä tulee sielutonta.**

Työn ja työntekijän välinen suhde näyttäytyykin paitsi pysyvänä suhtautumisena työhön, myös tilannekohtaisena organisaation ja työntekijän välisenä suhteena, jossa omaa työpanosta verrataan työnantajan tarjoamaan palkkioon. Työnantaja tarjoaa mahdollisuuden elannon ansaitsemiseen ja erilaisten tarpeiden toteuttamiseen vastineeksi työntekijän osaamisesta, ajasta ja työlle omistetusta energiasta. Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset ovat omiaan saamaan arvioimaan tätä vaihtosuhdetta uudelleen: *”mä en vaa tavallaan koe et mä haluaisin käyttää mun resursseja tai osaamista niinku auttaakseni sitä [esimiestä].” (H2). Epäoikeudenmukaisuus saa myös harkitsemaan oman panoksen viemistä muualle: ”must tuntuu et jostain semmosest niinku ultimaattisest epätasaarvost mitä mä niinku jossain vaihees koin siin meidän organisaatios ni mul tuli vaan semmonen et niinku mä en haluu olla osana enää tätä palapelii” (H4). Työn imun nähdään parantavan myös työn tuloksia, jolloin onnistumisen kokemukset ruokkivat työn imua ja työn imu poikii uusia onnistumisia, kun taas vaikeissa olosuhteissa myös työn tulokset kärsivät. Onneton tai tyytymätön työntekijä tekee myös huonoa jälkeä: *”kun sä et nauti jostain sä teet sen paskasti. sä koet että sä et saa siitä niinku mitään irti” (H3).**

Työstä saatava nautinto ja merkityksellisyyden kokemus syntyy myös yksilöllisten ominaisuuksien ja ympäristön yhteensopivuudesta, jolloin työympäristö voi joko tukea yksilön vahvuuksia tai käyttää heikkouksia hyväkseen. Esimerkiksi H5 harkitsee alan vaihtoa, kun oma herkkyyks ei tunnu istuvan kylmään työelämän todellisuuteen. Myös H3 tarinassa työn merkitystä rakennetaan omien vahvuuksien toteuttamisen kautta: *”mä koin sen hirveenä pakkopullana ja mul ei todellakaa vaa ollu mitään hirmust motivaatioo siihen hommaan ja sillon mä rupesin ekan kerran sitä kelailemaan? - - ja mä tulín siihen lopputulokseen että se mitä me tehtiin mua ei kiinnostanu se (Jala se ei sopinu mulle. eli mun luonteelleni ja kaikelle mun vahvuudet ei tullu siinä työssä esille” (H3).* Tällöin työhyvinvoinnin toteutuminen on mahdollista itselle luontaisessa työssä, kun taas luonteen vastaisten asioiden tekeminen alkaa kuormittaa ja syödä työntekijää.

Kuitenkin myös ulkoiset palkkiot ovat omiaan synnyttämään työn imua, mutta ulkoisesta motivaatiosta syntyvä työn imu ei näyttäisi samalla tavalla luomaan elämään merkitystä. Työ aidon onnellisuuden tuojana esitetään mahdollisena vain sisäisistä tarpeista kumpuavassa työssä: *”ehkä mä oon aikasemmin ollu hirveen no ihan rehellisesti sanottuna ni tosi materialistinen koska mä oon aikasemmin ollu ni myös tosi hyväpalkkasissa töissä ni sit on ajatellu että että hirveen vaikee lähtee tinkimään niinku siitä palkasta ja näin, mut et nyt on saanu sit sisäistetty myös sen et jos mä oon ite sit paljon onnellisempi ni ehkä se sit kuitenkin kannattaa.” (H5).* Vaikka myös menestyksen saavuttamisesta saatava *itsetunto*buusti ja rahan takomisesta saatavat *kiksit* esitetään sinänsä positiivisina ja työn imua synnyttävinä tekijöinä, ei niitä tarinoissa kytketä samalla tavalla henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja työn merkityksellisyyteen.

Raha on kuitenkin myös selkeä ja yksinkertainen työn arvon mittari, joten rahalliset palkkiot saattavat kertoa työlle annetusta arvostuksesta. Rahallisen tuloksen tuottaminen luo joissakin tapauksissa työlle merkityksen: *”et jos ei jostain tuu rahaa sisään ni sit sitä niinku ei tehdä ja tavallaan mä niinku tykkäsin siitä koska se on niinku se oli paljon niinku jotenki selkeempää” (H7).* Toisissa tapauksissa työn arvon ei nähdä olevan rahalla mitattavissa, mutta työstä saatavan palkan ajatellaan silti kertovan työn arvostuksesta ja tärkeydestä organisaatiolle: *”se palkka on ihan vitsi? ((huokaus)) ja sitä kieltäydytään nostamasta? (- -) mikä antaa vielä enemmän semmosen kuvan et niinku et mun työllä ei oo sit mitään niinku rahallist arvoo tai mitään muutakaan arvoo.” (H2).* Kun työntekijä on epävarma arvostaan organisaatiolle, voi seurauksena olla arvottomuuden ja kosmisen yksinäisyyden kokemuksia: *”sä oot yht äkkii sillee et ihan sama mitä mä teen et ei tota mun esimiest tuol vois niinku vähempää kiinnostaa. ni miks mä huhkin tässä hullun lailla? ni ni tota semmonen niinku arvottomuuden tunne.” (H7).* Työn merkitys vaatii välillä myös muistutusta ja arvostuksen osoitusta työnantajan taholta, tai oma puurtaminen alkaa tuntua yhdentekevältä. Työn arvostus voi syntyä kuitenkin paitsi rahallisista palkkioista, myös työympäristön kannustuksesta ja kiitoksesta: Rahallisiin palkkioihin turvautuminen näyttäytyykin osassa tarinoissa viimeisenä keinona arvioida oman työn arvoa

organisaatiolle, kun sitä ei muuten osoiteta. Lähes kaikissa tarinoissa työn merkityksellisyys ja sisältö tuodaan ilmi rahallisia kannusteita tärkeämpinä, jolloin taloudellisten tarpeiden tyydyttämiseen riittää vähempikin.

Silloin kun työelämä esiintyy pikemmin sisäisten tarpeiden vastustajana kuin tukijana, tuodaan ilmi puheenvuoroja, joissa työlle omistautumiselle aletaan asettaa reunaehdoja ja rajoja: *”mä en nää sitä enää minää itseisarvosena tekijänä että pitäis tehdä töitä? et ehkä jopa niinkun yhteiskunnallisesti mä poden joskus vähän huonoo omatuntoo siitä? että mun tavote ei oo missään nimessä enää tehdä niin paljon töitä ku mä pystyn.”* (H3) Henkilökohtainen onnellisuus asetetaan työelämän tarpeita korkeammalle, ja suorituskeskeistä urapolkua arvioidaan kriittisesti: *”omalla tavallaan se tekee surulliseksi nähdä et kuinka moni kärsii niiden työssä-- että tota mun mielest ehkä tärkein asia ihmisten niinku mitä mä aina sanon ihmisille jos ne kysyy et mitä niiden pitäis tehdä et tee sitä mikä tuntuu hyvältä.”* Kulttuurisista odotuksista irrottautuminen voi voimaannuttaa ja auttaa vapautumaan rajoittaviksi tai vahingoittaviksi koetuista rakenteista: *”se sieltä vapautuminen ja se että uskaltaa edes nähdä vaihtoehtoja tai se että elämää ei tarvii elää sen perinteisen urapolun mukaan”* (H3).

Näiden tarinoiden tuottamista näyttäisikin ohjaavan laajemmin käsitys siitä, että yksilöllä on oikeus etsiä omaa onneaan, joko työelämästä tai sen ulkopuolelta. Silloin kun työelämä ei tarjoa mahdollisuuksia hyvinvoinnin toteutumiseen, onnellisuutta pyritään etsimään työelämän ulkopuolelta. Aineistossa korostetaan muiden elämän osa-alueiden tärkeyttä, työelämästä irrottautumista sekä merkityksen etsimistä muualta kuin työelämästä. Toipuminen näyttäisikin vaativan myös riittävää etääntymistä työnteosta ja työn merkityksen rakentamista uudelleen silloin, kun työstä saatava palkkio ei enää vastaa sille annettua panostusta.

### Työelämään sopeutuminen

Työelämässä toimiminen vaatii sopeutumista työelämän rakenteisiin sekä työuran suunnan onnistunutta ohjaamista. Aineisto sisältää pohdintaa työelämän oikeudenmukaisuudesta ja siellä pärjäämisestä. Toistuvat kriisit näyttäisivät murentavan kokemusta omasta selviytymisestä työelämässä. Myös työelämään sopeutuminen esittäytyy vuorovaikutussuhteena, jossa sopeutuminen ei näyttäydy pelkästään valmiisiin rakenteisiin alistumisena, vaan myös omien vaikutusmahdollisuuksien tunnistamisena ja niiden käyttämisenä.

Työuran kulku nähdään usein osin sattumanvaraisena ja ennustamattomana: puhutaan oikeasta *ajoituksesta, sattumasta ja yllätyksistä*. Nämä yllättävät juonenkäänteet kuitenkin usein muokkaavat juonenkulkua merkittävästi, ja kudotaan merkitykselliseksi osaksi omaa tarinaa. Haastateltavat tuovatkin ilmi paitsi sattumanvaraisuutta, myös omia vaikutusmahdollisuuksia tapahtumiin, joten juonenkulku näyttäisi ohjautuvan tämän toimijuuden ja ajautumisen välisessä ristipaineessa. Työuran aikana karttuvan kokemuksen tuodaan ilmi lisäävän työelämän- ja itsetuntemusta, ja sitä kautta vaikutusmahdollisuuksia

työelämän tapahtumiin. Kokemus opettaa tunnistamaan paremmin omia tarpeita ja toiveita. Työuralla toimiminen tuodaan tarinoissa esille myös aktiivisena toimintana, joka vaatii omien pyrkimysten tavoitteellista toteuttamista.

Työelämän tarjoamat mahdollisuudet esittäytyvät osin mahdollisuuksina, osin sokkeloisena mahdollisten urapolkujen viidakkona. Vasta vanhasta irrottautuminen saattaa avata silmät uusille mahdollisuuksille. Vaikeassa tilanteessa oma tie voi esittäytyä umpikujana, ja vaihtoehtoisten polkujen näkeminen saattaa auttaa suuntaamaan uudelle uralle: *”ihanaa huomata mitä kaikkii niinku eri mahdollisuuksii kuitenkin sitte on elämässä, niinku siis myös työmahdollisuuksia, et on oppinu näkemään niitä”* (H5). Työelämässä toimiminen vaatii joustavuutta ja ketteryyttä, sillä muuttuvassa maailmassa suuntaa on oltava valmis muuttamaan moneen kertaan: *työelämäni kannalta on tosi paljon sellasii erilasii suuntia mihin mennä? ehkä aikasemmin mul on ollu semmonen yks tietty suunta ja sitte se on tuottanu niit pettymyksiä ku ei oo just ollu työpaikkoja ja on ollu sitä kilpailua ja muuta? mut täl hetkel tuntuu siltä että on tosi paljon erilasii mahdollisuuksia ja et mul ei oo kiire et mä voin nyt ihan rauhas olla tässä mis mä nyt olen? ja kattoo niitä erilaisia kortteja mitä on”* (H6). Itselle sopivan työn löytäminen esittäytyy haastavana tehtävänä, sillä on sekä päätettävä mitä haluaa että oltava valmis tarvittaessa muuttamaan odotuksiaan.

Työympäristöä arvotetaan suhteessa omiin vahvuuksiin, arvostuksiin ja heikkouksiin, jolloin työhyvinvointi syntyy yksilön ja ympäristön välisenä vuorovaikutuksena. Monissa haastatteluissa tuodaan ilmi vaikeita olosuhteita, muutoksia ja vastoinikäymisiä, mutta myös omaa herkkyyttä reagoida tietynlaisiin ympäristön piirteisiin. Työelämä mahdollistaa myös inhimillisten heikkouksien ja kiltteyden hyväksikäyttämisen: *”jos sul on tavallaan niinku heittomerkeis vastassa joku ihminen joka käyttää sitä [kiltteyttä] ikäväl tavalla ni sillan se vaa niinku kostautuu itelleen”* (H6). Toiminnan onnistunut sopeuttaminen vaatiikin myös itsetuntemusta ja mahdollisuutta hakeutua itselle sopivaan ympäristöön: *” ehkä mä oon tälläseen kaupalliseen maailmaan liian niinku pehmeä tai jotenki idealisti tyyppinä, ja sen takia tota oon koittanu sitte miettiä et miten mä voisin niinku suunnata tätä mun osaamista uudelleen?”* (H5). Oman herkkyyden ja riskitekijöiden tunnistaminen ja tunnustaminen voi siis olla myös helpottavaa ja auttaa etsimään uutta suuntaa. Moderni työura vaatii itsensä likoon pistämistä, sillä työntekijältä saatetaan odottaa paitsi tietynlaisia kykyjä ja taitoja, myös tietynlaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Työ nähdään myös tapana toteuttaa omia arvoja ja hyödyttää muita, mutta tämä ideaali tuotiin osassa haastatteluissa esille mahdottomana tai saavuttamattomana nykyisen työelämän todellisuudessa. Omat ihanteet erotetaan työelämän realiteeteista: *”ideaalitalanteessa ((naurahdus)) mikä ei toimi täs maailmassa, mä toivosin että mä voisin tehdä semmost työtä missä mikä niinku ei johda niinku välillisesti esimerkiks siihen että muita ihmisiä kohdellaan huonosti tai niit riistetään tai ihmisoikeudet ei täyty”* (H2). Näille realiteeteille ollaan jossain määrin valmiita antamaan periksi, mutta työelämälle asetetaan kuitenkin tiettyjä

minimivaatimuksia, joista ei olla valmiita tinkimään. Monissa haastatteluissa tällaisena minimivaatimuksena tuodaan esille ihmisarvoinen kohtelu ja työntekijänä kohdatuksi tuleminen. Työelämältä toivotaan myös suurempaa vapautta ja inhimillisyyttä: *”must kuitenkin pitäis antaa ihmisten et niinku ihmisil on niinku erilaisii tavallaan niinku rooleja ja vahvuuksia?”* (H7).

Työelämän roolit, odotukset ja normit asettavat toiminnalle erilaisia reunaehdoja, joista osa esittäytyy myös kirjoittamattomina sääntöinä: *”mä oon edelleen tietyl taval ristiriidas siinä koska oletusarvo on se et sä käytät vähintään kaheksan tuntii sun valveillaoloajasta töiden tekemiseen ja kuitenkin vielä ku mä oon näin pienes yritykses perustajana ja osakkaana ni se oletusarvo on kuitenkin helposti enemmän”* (H3). Yhdessä haastattelussa nämä sanattomat odotukset tuodaan ilmi tasa-arvokysymyksenä, sillä naisilta esitetään odotettavan erilaista johtamista kuin miehiltä: *”toisaalta tiän että mul on hyviä johtajaominaisuuksia mul on sellasii johtajaominaisuuksia joista kannattais maksaa koska mä oon päämäärätietonen ja osaan ajatella strategisesti ja näin ees päin? mutta tästä taas johtuu se että ku mä en jaksa sitä niinku nyhertää niille ihmisille et selittää et voi ku kyllä nyt pitäis ja miltä nyt tuntuu ja tälle. ni silloin tää niinku tavallaan mä koen et tää mun henkilöjohtamisen kyvyt tai niinku et se tavallaan syö sitä pois. ja en mä en mä sit taas oikeen ymmärrä et ei tää nyt mieshenkilölle mikään ongelma oo.”* (H7).

Vaikka sekä työn imun että työuupumuksen kokemukset tuodaan esille yhteisinä ja jaettuina kokemuksina, nähdään positiivisten asioiden esille tuominen kuitenkin sosiaalisesti suotavampana kuin vaikeuksien ilmaiseminen: *”en mä nyt mihinkää instagramiin laita kuvaa et olipa taas hirvee päivä töissä. et ei se oo jotenki semmosta sosiaalisten normien mukasta. kun taas sit semmonen hypettäminen ja hyvien asioiden jakaminen ehkä on sit taas sillai sosiaalisesti jotenki enemmän ok”* (H6). Työelämän sosiaalisiin normeihin mukautumisen tuodaan myös ilmi vaikuttavan työelämässä esiintyviin vaikuttamismahdollisuuksiin, sillä ongelmia esille tuovaan työntekijään ei aina suhtauduta suopeasti: *”jos ois vaan sillee koko ajan niinku näyttäis vaan sellast ilost naamaa ja ois sellanen tyytyväinen ni ehkä sit pystyis tai ois paremman vaikutusmahdollisuudet”* (H4).

Työelämään sopeutuminen näyttäytyy siis tasapainoiluna työelämän uhkien ja mahdollisuuksien välillä. Nousujen ja laskujen välinen vaihtelu näyttäytyy aineistossa modernille työuralle tyypillisenä ja osin väistämättömänä: *”kyl se tietyl tapaa kuuluu myös elämään ja työuraan varmasti tai olis tosi outoa ja hassua jos olis vaan semmonen et kaikki menee tavallaan niinku on suunnitellu. et kyllähän tietenki automaattisesti niitä tavallaan tulee jatkossani niitä huippujuttuja ja sit niitä isoja laskuja, ja se on ihan ok.”* (H6). Tämänkaltaisen vaihtelu tuodaan myös ilmi tietyille aloille tai työelämän rooleille, kuten yrittäjyydelle ja luovalle alalle, ominaisena. Kokonaisuutena aineisto luo kuvan työhyvinvoinnista dynaamisena prosessina, jossa yksilöllisiä pyrkimyksiä toteutetaan ja sopeutetaan jatkuvasti olosuhteiden ja sosiaalisten reunaehtojen sallimissa puitteissa.

## POHDINTA

### YHTEENVETO: Tärkeimmät tulokset

Tutkimuksessani olen tutkinut työntekijöiden kokemuksia työn imusta ja työuupumuksesta narratiivisesta perspektiivistä. Tarkoituksena on ollut valottaa sitä prosessia, jossa nämä kokemukset liittyvät osaksi yksilöllistä elämänhistoriaa sekä sosiaalista ja kulttuurista kontekstia. Pyrin vastaamaan tutkimuskysymyksiin siitä, millaisena työn imun ja uupumuksen prosessi tarinoissa näyttäytyy, miten ne rakentuvat yksilön ja sosiaalisen maailman leikkauspisteessä, millaisena yksilön toimijuus näyttäytyy sekä millaisiin jaettuihin mallitarinoin aineistossa esiintyvät tarinat pohjautuvat.

Tulokset antavat kuvan työhyvinvoinnista dynaamisena prosessina, joka elää mukana työelämän muutoksissa ja syntyy yksilön ja sosiaalisen maailman välisessä vuorovaikutuksessa. Työn imun ja työuupumuksen kokemukset asettuvat laajempaa taustaa vasten, jossa henkilökohtaisten pyrkimysten toteuttaminen työn kautta toimii samanaikaisesti uhkana ja mahdollisuutena henkilökohtaiselle hyvinvoinnille. Tulosten perusteella työn imua tai työuupumusta ei tulisikaan pitää staattisina tai toisensa pois sulkevinä ilmiöinä, vaan ajassa ja paikassa muuttuvina kokemuksina, jotka voivat vuorotella työuran eri vaiheissa. Pysyvä työn imun kokemus näyttäytyy turbulentissa työelämässä vaikeasti saavutettavana, ja työhyvinvoinnin ja pahoinvoinnin välinen vaihtelu suorastaan modernille työuralle ominaisena työn muodostaessa keskeisen osan elämää ja identiteettiä. Aineistosta esille nousevat havainnot antavat myös aihetta epäillä työn imua mahdollisena työuupumuksen riskitekijänä pitkällä aikavälillä tai tietyissä sosiaalisissa konteksteissa.

Haastateltavien tarinat on jaettu kolmeen tarinaluokkaan: intohimotarinoihin, sankaritarinoihin sekä työelämän uhri – tarinoihin. Intohimotarinoissa korostetaan nimenomaan työtä kohtaan koettua, potentiaalisesti vahingoittavaa intohimoa, sekä työn imun mukanaan imevää voimaa. Sankaritarinoissa sekä työelämän uhri -tarinoissa puolestaan korostuvat yhteentörmäykset sisäisten pyrkimysten ja ulkoisten olosuhteiden välillä. Tarinoissa tarjoutuvat subjektipositiot vaikuttavat oleellisesti siihen, millaiseksi päähenkilän toimijuus rakentuu ja millaisina tämän vaikutusmahdollisuudet tilanteeseensa näyttäytyvät. Esimerkiksi sankaritarinoita luonnehtii kriisien onnistunut ratkominen ja aktiivinen toimijuus, kun taas uhritarinoissa keskeiseksi teemaksi nousee ulkoisten olosuhteiden vietävänä ajalehtiminen. Erilaisten subjektipositiodien ottamisella on sosiaalisia seurauksia, sillä esimerkiksi uhrin positio vapauttaa tilanteeseen liittyvästä henkilökohtaisesta vastuusta, kun taas sankarin positioon liittyy oleellisesti sekä vapaus että vastuu muokata muokata ulkoisia ja sisäisiä olosuhteita. Tarinassa rakentuva toimijuus voidaankin nähdä samanaikaisesti diskursiivisena strategiana, jonka avulla itseen liitetystä oikeuksista ja velvollisuuksista neuvotellaan, mutta myös tosielämän vaikutusmahdollisuuksiin kytkeytyvänä tulkintana.

Riippumattomuus ulkoisista olosuhteista ei näyttäydy tarinoiden valossa mahdollisena, sillä ulkoiset reunaehdot ja työelämän realiteetit ohjaavat kaikissa tarinoissa päähenkilön pyrkimyksiä ja toimintaa. Keskeistä tarinassa rakentuvan toimijuuden kannalta näyttäisi olevan nimenomaan toiminnan joustavuus, valinnanvapaus ja tietoisuus, joka mahdollistaa sekä kulttuurisiin resursseihin mukautumisen, että niiden käyttämisen omia pyrkimyksiä tukevilla tavoilla. Toiminnan onnistunut ohjaaminen ja työelämään sopeutuminen vaatii sekä omien vaikutusmahdollisuuksien että niiden rajojen tunnistamista. Työn imusta työuupumukseen johtavat prosessit voivat osaltaan liittyä nimenomaan toimijuuden menettämiseen, jolloin työn imu tai ulkoiset olosuhteet vievät mukanaan päähenkilön menettäessä tilanteen hallinnan. Työn haukatessa liian suuren osan identiteetistä ja elämästä toiminnan joustava sopeuttaminen vastoinikäymisiä kohdatessa vaikeutuu.

Monet aineistosta esille nousevat havainnot vastaavat aiempaa käsitystä työhyvinvoinnista. Esimerkiksi voimavarojen ja vaatimusten välillä tasapainoilu näyttäisi olevan keskeinen osa työhyvinvoinnin rakentumista, ja sekä positiiviset että negatiiviset prosessit näyttäisivät muodostavan itseään ruokkivia kehiiä ja spiraaleja. Työn imun ja uupumuksen kokemukset näyttäytyvät kuitenkin kaikkea muuta kuin toisensa pois sulkevana, sillä työn imussa tunnistetaan runsaasti riskitekijöitä ja se saattaa myös vuorotella uupumusoireiden kanssa ennen varsinaisen työuupumuksen kehittymistä. Työn imu kytkeytyy esimerkiksi työssä esiintyvien kuormitustekijöiden ja työtaakan kasvuun, mikä saattaa pitkällä aikavälillä altistaa uupumukselle. Toisaalta työn imu näyttäisi monissa tapauksissa sekoittuvan työholismiin sekä ruokkivan liiallista työntekoa ja omistautumista työlle. Tarinoissa työelämässä kohdatut vastoinikäymiset ja olosuhteiden muutokset toimivat kuitenkin varsinaisen työuupumuksen laukaisijana, mikä vahvistaa käsitystä työuupumuksesta vahvasti työperäisenä ongelmana. Yksilöllisten tekijöiden ja työn imun voidaan kuitenkin ajatella altistavan työuupumukselle tietyissä sosiaalisissa konteksteissa.

Yksilöiden tuottamat tarinat kiinnittyvät osaksi kulttuurista tarinavarantoa, joka asettaa odotuksia, rajoituksia ja mahdollisuuksia yksilöllisten tulkintojen rakentamiselle. Aineistosta nousee esille monia työelämään ja työhyvinvointiin liittyviä mallitarinoita, jotka ohjaavat ja muokkaavat aineistossa esiintyvien tarinoiden tuottamista. Yksi tapa rakentaa työlle merkityksiä on käsitellä sitä yhtenä elämän osa-alueena, jolloin työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi nousee työn asettuminen harmoniseksi osaksi elämän kokonaisuutta, palautuminen ja tasapaino eri osa-alueiden välillä. Työ muodostaa myös tärkeän osan yksilöllistä identiteettiä, mutta identiteetin työkeskeisyyden nähdään samalla muodostavan uhkan hyvinvoinnille, mikäli työ toimii ainoana ihmisarvon mittarina. Työelämässä kohdatut vastoinikäymiset tuodaan ilmi osin väistämättöminä, jolloin työn ulkopuoliset roolit voivat suojata työelämässä kohdatuilta takaiskuilta. Työ nähdään toisaalta sosiaalisena vaihtosuhteena, jossa arvioidaan jatkuvasti panoksen ja tuoton välistä suhdetta. Työ tarjoaa mahdollisuuden sisäisten sekä materiaalisten tarpeiden tyydyttämiseen, mutta toisaalta vaatii työntekijältä aikaa ja panostusta työntekoon. Panoksen ja tuoton välinen epätasapaino



tuodaan ilmi hyvinvointia nakertavana tekijänä. Monissa kohdin aineistoa käsitellään myös työelämän ideaalien ja realiteettien välistä ristiriitaa, sillä työelämän roolien, rakenteiden ja olosuhteiden nähdään vaikeuttavan omien arvojen ja tavoitteiden toteuttamista. Työelämään sopeutuminen esittäytyy tällöin tasapainoiluna sisäisten pyrkimysten ja ulkoisten reunaehtojen välillä.

### Tutkielman luotettavuus, vahvuudet ja heikkoudet

Olen ottanut työssäni kantaa ajankohtaiseen akateemiseen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun työhyvinvoinnista ja työelämän laadusta sekä työn imun ja uupumuksen välisestä suhteesta. Ymmärtääkseni työhyvinvointia kokonaisuutena, siinä tapahtuvia muutoksia ja rakentumista ajassa ja paikassa, olen lähestynyt aineistoa laadullisesta ja narratiivisesta näkökulmasta. Olen tarkastellut työhyvinvoinnin positiivista ja negatiivista ääripäätä yhdessä luodakseni kokonaiskuvan sekä työelämässä tapahtuvaan hyvinvointiin että pahoinvointiin.

Olen kerännyt työhöni aineksia monenlaisista tutkimusperinteistä, ammentanut työhöni aineksia monelta tutkimuskentältä ja analysoinut ilmiöitä laajasta ja monimuotoisesta teoreettisesta viitekehyksestä käsin. Tämä monimuotoisuus voidaan nähdä paitsi työn suurimpana vahvuutena, myös heikkoutena. Monella tapaa olen joutunut astumaan ummikkona aikaisemmin tutkimattomille ja tuntemattomille alueille. Työhyvinvointia ei ole aikaisemmin juuri lähestytty narratiivisesta näkökulmasta, työn imua ja työuupumusta käsittelevä tutkimusperinne on usein luonteeltaan kvantitatiivista eikä näitä kahta ole tapana tutkia yhdessä. Siksi näiden kaikkien näkökulmien yhdistäminen on ollut tutkimuksen suurimpana haasteena, mutta toiminut myös hedelmällisenä uusien oivallusten kasvualustana. Toivon yhdistäneeni nämä tutkimuskentät uudella ja ymmärrettävällä tavalla ja integroineeni ne mielekkääksi kokonaisuudeksi. Sisällön laajuus on tarkoittanut väistämättä myös kompromisseja siitä, kuinka syvällisesti ja selkeästi tutkimuskysymyksiin on ollut mahdollista vastata. Olen kuitenkin tehnyt valinnan lähestyä aineistoa monenlaisten narratiivisten työkalujen avulla, sillä erilaiset analyysitavat ovat tuottaneet aiheesta uudenlaisia oivalluksia, joiden uskon tekevän näkyväksi myös narratiivisen näkökulman mahdollisuuksia.

Analyysin monimuotoisuudesta huolimatta se on väistämättä vain yksi tapa lähestyä aineistoa ja rajaa sieltä löytyviä näkökulmia. Jotakin jää aina sanomatta ja näkemättä. Myös vaihtoehtoiset tulkintakehykset ovat aina mahdollisia, joten aina voidaan kyseenalaistaa esittävätkö tekemäni tulkinnat oikean tai ”todellisen” version haastateltavien tarinoista. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei voidakaan käyttää perinteisiä kvantitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin kriteerejä, sillä sen tarkoituksena ei ole tuottaa yleistettävää tai realistisessa mielessä objektiivista tietoa. Tutkimusta voidaan kuitenkin arvioida sen tuottamien oivallusten ja tulosten ymmärrettävyyden, ainutlaatuisuuden ja yhteiskunnallisen merkittävyyden kautta. Tarkoitukseni on ollut ennen kaikkea selittää ja ymmärtää tutkittavia ilmiöitä, lähestyä niitä uusista näkökulmista sekä avata erilaisia versioita ja mahdollisuuksia tutkittavasta todellisuudesta. Olen pyrkinyt esittämään aineistosta yhden johdonmukaisen tulkinnan ja tekemään

aineistosta nousevat havainnot ja tulkintaprosessin näkyväksi myös lukijalle. Tutkimuksen merkittävyyden kannalta keskeinen kysymys onkin, avautuvatko nämä tekemäni tulkinnat ja niiden merkittävyys myös lukijalle ja onko lukijan mahdollista päätyä samankaltaisiin johtopäätöksiin.

Toisaalta tärkeää on myös arvioida tutkimusprosessin vaikutusta aineistosta nouseviin havaintoihin. Tämä voidaan nähdä sekä tutkimuseettisenä että tulosten tulkintaan liittyvänä haasteena. Eettisestä näkökulmasta on tärkeää, että tekemäni tulkinnat tekevät oikeutta haastateltavien tarinoille vääristelemättä haastateltavien sanomaa ja haastateltava pystyy tunnistamaan itsensä esittämäni tulkinnasta. Roolini on ollut toimia paitsi tarinoiden kuuntelijana, myös niiden kanssakertojana ja tulkitsijana. Haastattelujen rakenne on voinut rajoittaa haastateltavia esittämään tietynlaisen tulkinnan tapahtumista tai ohjannut puhumaan niistä tietyistä näkökulmista. Puolistrukturoitu haastattelutilanne sekä avoimet kysymykset jättävät kuitenkin runsaasti tilaa myös merkityksistä neuvottelemiselle ja vaihtoehtoisten näkemysten esille tuomiseen. Luonnollisesti myös oma ääneni kuuluu haastateltavien tarinoissa haastateltavan äänen lisäksi, mutta olen pyrkinyt esimerkiksi haastattelutilanteessa pysyttelemään taustalla ja muotoilemaan haastattelukysymykset siten, että ne motivoivat mahdollisimman vapaaseen tarinan tuottamiseen. Olen myös pyrkinyt perustelevaan havaintoja aineistossa esiintyvillä katkelmilla, jotta myös haastateltavien ääni nousee paremmin kuuluviin.

Menetelmälliset valinnat ohjaavat myös tulosten perusteella tehtäviä tulkintoja ja päätelmiä siitä, mitä tarinat kertovat tarinoiden ulkopuolisesta todellisuudesta. Haastattelutilanteessa esiintyvän vuorovaikutuksen, haastateltavien ennako-oletusten sekä omien oletusteni voidaan olettaa vaikuttaneen merkittävästi siihen, missä valossa asiat esitetään. Yksi narratiivisen näkökulman keskeisistä piirteistä onkin tarinoiden ja todellisuuden välinen monimutkainen vuorovaikutus, eikä tarinoiden ulkopuolisesta todellisuudesta tai todellisista tapahtumakuluista siis voida tehdä suoraviivaisia päätelmiä aineiston perusteella. Tarinoiden tuottaminen tapahtuu tietyssä kulttuurisessa kehyksessä tietyssä sosiaalisessa tilanteessa, mutta yhtä kaikki tekemäni tulkinnat esittävät yhden mahdollisuuden ja tavan lähestyä tutkittavia ilmiöitä. Tulkinnat ovat toki subjektiivisia, sosiaalisesti rakentuneita ja osin tilannekohtaisia, mutta tämä voidaan sosiaalisen konstruktionismin hengessä nähdä paitsi tutkimuksen, myös tutkittavan todellisuuden ominaisuuksina. Tarinoita paitsi kerrotaan, myös eletään sosiaalisessa todellisuudessa. Tulosten käsittely sosiaalisina konstruktioina ei vähennä niiden arvoa, mutta asettaa tiettyjä rajoituksia sille, millaisia tulkintoja aineistosta voidaan tehdä. Tulokset vaativatkin tuekseen myös muunlaista tutkimusta ja lisää empiiristä näyttöä, mutta antavat hedelmällisen kasvualustan keskustelulle ja jatkotutkimukselle.

Tutkimusprosessi eteni suhteellisen jouhevasti ja sen suunnittelu tuntui onnistuneen suuremmista kummelluksista. Haastateltavien kontaktointi, haastattelujen toteuttaminen sekä käytetty analyysitapa veivät prosessia eteenpäin ja niissä käytetyt ratkaisut toimivat hyvin. Kirjalliset virikkeet osoittautuivat

toimiviksi keskustelun motivoijiksi ja ohjaajiksi, haastateltavan oli helppo lähteä liikkeelle ja siirtyä tarinassa eteenpäin sekä löytää uusia näkökulmia uusien virikkeiden yhteydessä. Ainoastaan viivapiirroksen tekeminen ei aina tuntunut heitä motivoivan, vaikka osa tarttui mahdollisuuteen tehden hyvinkin innokkaasti tehden seikkaperäisiä kuvauksia. Osittain tämä oli aineiston käsittelyvaiheessa myös haaste, sillä haastateltavat saattoivat puheessaan viitata tekemäänsä viivapiirrokseen näyttäen siitä kohtia, jolloin tapahtumien ajallinen sijoittuminen jää haastattelunauhan perusteella vaikeasti tulkittavaksi. Toisaalta haastateltavien tekemistä viivapiirroksista oli myös hyötyä analyysivaiheessa. Kokonaisuudessaan selkeä haastattelurunko helpotti aineiston käsittelyä analyysivaiheessa ajoittaisesta puheen polveilevuudesta ja tarinan sisältämistä sivujuonteista huolimatta. Kukin virike toi analyysiin oman ainutlaatuisen kontribuutionsa.

Narratiivisen analyysitavan valinta esittäytyi analyysivaiheessa sekä suurena mahdollisuutena että haasteena. Teoreettisesti monihaarainen lähestymistapa tarjoaa monenlaisia lähestyä aineistoa ja löytää sieltä laajasti asioita, mutta toisaalta analyysivaiheessa puuttui yksi selkeä kehikko ja analyysiä ohjaava suuntaviiva, jonka avulla lähteä liikkeelle. Analyysiä lähdettiin tekemään yritysten ja erehdysten kautta seuraten monia johtolankoja keskittyen sekä puheen sisältöön että rakenteeseen. Lopullinen analyysi sisältää monenlaisia vaiheita, joissa narratiivista lähestymistapaa on käytetty eri tavoin. Nämä valinnat ovat perustuneet paitsi aikaisempaan tutkimukseen ja tietoon narratiivisesta tutkimuksesta, myös näiden aineksien yhdistämiseen uusilla tavoilla. Johtopäätösten kirkastuttua voidaan todeta, että narratiivinen näkökulma osoittautui toimivaksi valinnaksi ja antoi paljon löytämisen ja etsimisen iloa, mutta sen käyttäminen on vaatinut myös runsaasti luovuutta ja omaa harkintaa. Luulen, että käyttämästäni analyysitavasta ja analyysiä hahmotellessa muodostuneista oivalluksista on kuitenkin myös hyötyä menetelmän kehittämisen kannalta. Käyttämäni analyysitapa on työhyvinvointitutkimuksessa harvinainen ja tarjoaa myös esimerkin siitä, millaista tietoa narratiivisen näkökulman avulla on mahdollista tuottaa ja millaisin työkaluin.

Tulosten tulkinnan kannalta on tärkeää myös muistaa, että haastattelemani henkilöt eivät edusta koko väestöä. Aineistossa esiintyvistä variaatiosta huolimatta se koostuu ainoastaan sekä työn imua että työuupumusta kokeneista työntekijöistä, joten aineistossa esiintyvien jäsenysten voidaan olettaa syntyneen nimenomaan suhteessa näihin ääripäihin. Toisille työelämä tarjoaa todennäköisesti tasaisempia nousuja ja laskuja sekä pysyvämpää tyytyväisyyttä. Haastateltavien valikoituminen ei kuitenkaan ole tulosten luottavuuden kannalta ongelmallista, sillä laadullisen tutkimuksen tuottaman tiedon yleistettävyyys jää jatkotutkimuksen asiaksi. Tulokset antavat myös aihetta spekuloida millaisille ihmisryhmille tai millaisissa tapauksissa aineistosta esiin nousevat tapahtumakulut ovat tyypillisiä. Aineisto sisältää esimerkiksi paljon naisia, työuransa alussa olevia työntekijöitä sekä luovan alan työntekijöitä. Jatkotutkimuksessa olisikin mielenkiintoista perehtyä siihen, ovatko aineistossa esiintyvät tapahtumakulut ominaisia nimenomaan tietyille aloille tai ihmisryhmille. Työn imua seuraava työuupumus saattaa olla tyypillistä esimerkiksi

erityisesti työuransa alussa olevilla nuorilla työntekijöillä, joilla työn imu voi olla vahvaa, mutta käsitys omista rajoista ja työelämän realiteeteista vasta kehittymässä. Jyrkkien huippujen ja laskujen välinen vaihtelu tuodaan toisaalta aineistossa ilmi erityisesti luovalle työlle ominaisena. Jatkotutkimuksessa olisikin kiinnostavaa selvittää, onko työn imua seuraava työuupumus ominaista nimenomaan työlleen omistautuneille, nuorille tai luovan alan työntekijöille.

Työn imun ja uupumuksen taustalla voi vaikuttaa myös yksilöllisiä tekijöitä, kuten tietynlainen herkkyys reagoida sosiaaliseen ympäristöön, jolloin suotuisissa olosuhteissa koetaan työn imua ja vaikeissa olosuhteissa puolestaan työuupumusta. Näiden yksilöllisten tekijöiden selvittäminen voisi auttaa työn imun ja uupumuksen välisen suhteen avaamisessa. Aiheesta olisi tärkeää tehdä myös pitkittäistutkimusta, jossa työn imun ja uupumuksen kokemuksia seurattaisiin pitkällä aikavälillä. Myös haastattelemieni henkilöiden jatkohaastattelu voisi auttaa avaamaan sitä, miten prosessit kehittyvät pitkällä aikajänteellä ja miten työuupumuksen toipumisprosessi etenee. Työuupumuksesta toipumisesta tiedetään toistaiseksi melko vähän, joten tutkimuksessa olisikin tärkeää perehtyä paitsi työuupumuksen riskitekijöihin, myös toipumisprosessiin ja työn imun uudelleen löytämiseen työuupumuksen jälkeen.

### Näkökulmia työhyvinvoinnin tutkimukseen

Tulokset tarjoavat yhden tavan ymmärtää työhyvinvointia samanaikaisesti sekä yksilöllisesti koettuna että sosiaalisesti rakentuneena, dynaamisten vuorovaikutussuhteiden kautta syntyvänä prosessina. Ne antavat myös uusia näkökulmia työhyvinvoinnin sekä työn imun ja työuupumuksen välisen suhteen ymmärtämiseen. Vaikka työn imua kuvataan aineistossa positiivisena kokemuksena, sen tuodaan runsaasti ilmi sisältävän myös uhkia ja riskitekijöitä, mikä antaa aihetta epäillä myös sen mahdollisia varjopuolia. Työn imun suhde työuupumukseen asettuu tutkimuksessa laajempaan kontekstiin, jossa työhyvinvointi elää mukana työelämässä tapahtuvissa muutoksissa. Turbulentissa ja muuttuvassa työelämässä staattinen työn imun kokemus tai pysyvä työhyvinvointi näyttäytyy vaikeasti saavuttavana. Työn imun vaikutukset hyvinvoinnille saattavatkin olla erilaisia erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa ja pitkällä aikavälillä.

Ennen kaikkea tulokset auttavat avaamaan työhyvinvointiin liittyviä ajallisia prosesseja, joista on hyvin vähän aikaisempaa tutkimusta tutkimuskentän kliiniseen tutkimusperinteeseen ja tilastollisiin poikkileikkausasetelmiin kallistuvien painotusten vuoksi. Tulokset tarjoavat näkökulmia muun muassa työhyvinvoinnin kehittymiseen elämäntapa- ja elämäntilanteiden näkökulmasta, työuupumuksen toipumisprosessin ymmärtämiseen sekä työuran käsittämiseen jatkuvasti käynnissä olevana narratiivina ja identiteetin rakennusprosessina. Tulokset auttavat myös kytkemään työhyvinvoinnin ja pahoinvoinnin prosessit toisiinsa tarkastelemalla näitä yhdessä toisin kuin monissa aikaisemmissa tutkimuksissa on tehty. Havainnoista voi olla hyötyä työn imun ja työuupumuksen välisen suhteen selvittämiseen sekä käsitteellisiin ongelmakohtiin ja epäselvyyksiin.

Aineistossa esiintyvät tapahtumakulut muistuttavat elävästi työn vaatimukset – voimavarat -mallin mukaista jäsenystä, jossa työhyvinvointi näyttäytyy tasapainoiluna työssä esiintyvien yksilöllisten kuormitustekijöiden ja voimavarojen välillä. Sieltä löytyy tukea myös näihin voimavaroihin ja kuormitustekijöihin liittyville spiraalimaisille prosesseille ja itseään ruokkiville kehille, jossa voimavarat vahvistavat toisiaan ja vaatimusten kasautuminen johtaa voimavarojen menettämisen kierteeseen. Toisaalta kysymys siitä, missä kohtaa voimavarojen ja vaatimusten välinen suhde kääntyy epätasaiseksi, vaikuttaisi olevan astetta monimutkaisempi ja kaipaavan edelleen lisätutkimusta. Voimavarojen menettämiseen johtavaa syöksykierrettä ei aina osata tunnistaa ja pysäyttää ajoissa. Työn vaatimukset – voimavarat -malli sekä tämänkaltaisten dynaamisten prosessien tutkiminen näyttäisi kuitenkin auttavan ymmärtämään työhyvinvointia aiempaa kokonaisvaltaisemmasta näkökulmasta ja paljastavan taustalla vaikuttavia monimutkaisia vuorovaikutussuhteita. Aiheesta kaivataan yhä enemmän myös pitkittäistutkimusta, jotta ymmärretään, miten prosessi etenee. Toisaalta myös työn imun kentällä tehdyt päiväkirjatutkimukset päivittäisten työssä esiintyvien voimavarojen ja vaatimusten vaihtelusta saattavat osoittaa lupaavaksi tutkimussuunnaksi, sillä sen avulla on mahdollista selvittää yksityiskohtaisemmin, miten työn imu mahdollisesti kääntyy kohti työuupumusta ja millaisiin työympäristön piirteisiin työntekijät reagoivat.

Myös aikaisemman tutkimuksen tunnistamat työn imun ja työuupumuksen ulottuvuudet nousevat aineistosta esiin selkeästi. Todellisuus on kuitenkin usein tilastollisia mallinnuksia monimutkaisempi ja ristiriitaisempi. Vaikka kvantitatiivisessa tutkimuksessa työhyvinvoinnin käsitteet erotetaan selkeästi toisistaan, näyttäytyvät niiden rajat laadullisessa aineistossa häilyvimpinä ja toisiinsa kytkeytyneinä. Aineistosta esille nousevat havainnot eivät noudattele käsitteiden teoreettisia rajoja, vaan työn imu ja työuupumus voidaan kokea monella tapaa. Työn imun yhteydessä puhutaan hyvin monenlaisista asioista, ja se sekoittuu selkeästi esimerkiksi työholismiin. Työn imun erottaminen sen lähikäsitteistä ei näytä integroituneen osaksi sitä koskevaa arkiymmärrystä, mikä saattaa aiheuttaa sekaannuksia myös tutkimuskentällä. Työuupumus on myös paljon enemmän kuin MBI-mittarista voidaan päätellä: se on merkityksellinen elämäkokemus, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti elämään ja identiteettiin. Osana tarinoiden esittämää todellisuutta työhyvinvoinnin ilmiöitä kuvataan pikemmin prosesseina, reaktioina muuttuvaan työympäristöön ja merkityksellisinä elämäntapahtumina kuin toisistaan tai kokonaisyhyvinvoinnista erillisinä, työelämään rajoittuvina kokemuksina. Työn imu ja uupumus esittäytyvät aineistossa myös kollektiivisina kokemuksina, jossa työyhteisön henki vaikuttaa merkittävästi työntekijään ja kokemukset tarttuvat yhteisössä työntekijöiden välillä.

Työn imun käsite näyttäisikin kaipaavan edelleen selvennystä, ja aineisto antaa aihetta epäillä myös sen potentiaalisia varjopuolia. Esimerkiksi työ imun suhde työholismiin näyttäisi kaipaavan lisätutkimusta, sillä aineistosta on selkeästi näkyvissä, kuinka nautinnosta kumpuava työnteko saattaa ajan mittaan kääntyä pakonomaiseksi. Myös Maslachin (2011) esittämä näkemys työn imun ja uupumuksen välisestä

epälineaarista suhteesta, jossa työn imu kääntyy tietyn kriittisen pisteen jälkeen työuupumukseksi, vaikuttaa aineiston perusteella vakuuttavalta. Aineistossa työn imun kääntymiseen työuupumukseksi liittyy kuitenkin poikkeuksetta merkittäviä työympäristössä tapahtuvia muutoksia, joten työn imua sinänsä ei voida pitää uupumuksen syynä. Työn imu saattaa kuitenkin ruokkia esimerkiksi liiallista työhön uppoutumista, horjuttaa työn ja muun elämän välistä tasapainoa sekä identiteetin työkeskeisyyttä, jotka tietyissä olosuhteissa ja olosuhteiden muuttuessa saattavat aiheuttaa ongelmia. Pitkittäistutkimukset vaikuttaisivat tärkeiltä asian varmistamiseksi tai epäilysten hillitsemiseksi.

Tarinoiden valossa on mielenkiintoista, miten työn imua ja työuupumusta pidetään tutkimuksessa usein toisensa pois sulkevinä ilmiöinä. Tämän pohjalta olin olettanut, että molempia kokeneiden haastateltavien löytäminen saattaisi osoittautua haasteeksi, mutta ilmoitukseni perusteella sain runsaasti yhteydenottoja ihmisiltä, joilla kertomansa mukaan oli kokemusta molemmista. Vaikka näiden työn imun ja työuupumuksen samanaikainen kokeminen lienee harvinaista, näyttäisivät molemmat olevan nykyisessä työelämässä yleisiä ilmiöitä ja osa työelämän todellisuutta. Herääkin kysymys, kuinka paljon nykyisellä työkuultuurilla on tekemistä sen kanssa, että työhyvinvointi näyttäytyy jonkinlaisena ääri-ilmiönä. Tasaista työhyvinvointia tavoiteltavampana pidetään innostukseen, korkeaan aktiivisuustasoon ja usein työuran nousujohteisuuteen liittyvää työn imua. Onko tällainen nousujohteisuus, jatkuva haasteiden lisääntyminen ja innostuksen ylläpitäminen edes mahdollista ja kestävä pitkäällä aikajänteellä?

### Näkökulmia työhyvinvoinnin edistämiseen

Työelämän todellisuus näyttäytyy tarinoiden valossa osin kylmänä ja karuna, mutta tulokset antavat aihetta myös toiveikkoudelle. Työelämässä tavataan *diktaattorijohtajia* ja hankalia ihmissuhteita, kohdataan epäoikeudenmukaisuutta, epävarmuutta, muutoksia, paineita ja rooliristiriitoja. Toisaalta työympäristö voi kannustaa kohti hyvinvoinnin huippuhetkiä ja onnistumisen elämyksiä sekä tyydyttää yksilön sisäisiä tarpeita. Työn korostunut merkitys hyvinvoinnille tarkoittaa, että sillä on valtava potentiaali niin hyvässä kuin pahassa.

Kun työhyvinvointi ymmärretään dynaamisena yksilön ja sosiaalisen maailman välisessä vuorovaikutuksessa rakentuvina ilmiöinä, työn imu ja työuupumus eivät näyttäydy pelkästään yksilöllisinä ominaisuuksina tai ongelmina. Optimaalisen työhyvinvoinnin voidaan nähdä vaativan sekä suotuisaa sosiaalista ja yhteiskunnallista ympäristöä että yksilön kannalta onnistuneita tapoja ohjata toimintaa sosiaalisessa maailmassa ja sopeutua ympäristöönsä. Työhyvinvoinnin lisäämiseen tähtäävät interventiot voivat käyttää joko yksilöllisiä tai sosiaalisia ratkaisuja, mutta vuorovaikutuksen näkökulmasta tärkeäksi nousee yksilöllisten päämäärien ja ominaisuuksien sekä sosiaalisen ympäristön yhteensovittaminen.

Monet haastateltavat esittävät hyötyneensä itsetuntemuksen lisääntymisestä, omien rajojen tunnistamisesta, työn ja muun elämän tasapainottamisesta sekä esimiehen tai lähipiirin tuesta osana toipumisprosessiaan. Näitä voidaankin käyttää lähtökohtina työuupumuksen hoitoon ja työhyvinvoinnin

tukemiseen tähtäävissä yksilöllisissä interventiostrategioissa. Toisaalta interventiot voivat tähdätä työympäristön muuttamiseen autonomista motivaatiota, työn ja elämän tasapainoa sekä kestäväää työhyvinvointia tukeviksi. Yhteiskunnan tehtävänä näyttäytyy työhyvinvointia tukevien kulttuuristen ja materiaalisten raamien asettaminen. Tämä voi joissakin tapauksissa tarkoittaa hyväksikäytön mahdollisuuksien kitkemistä lainsäädännöllisin ja työnantajien toimintaa rajoittavin keinoin, työelämän pelisääntöjen asettamista työn ja muun elämän tasapainoa ja kokonaisvaltaista hyvinvointia tukeviksi sekä sosiaalisen muutoksen edistämistä. Työpaikalla työhyvinvointia tuetaan parhaiten yksilöiden ja organisaatioiden välisessä yhteistyössä sopeuttamalla työnantajan ja työntekijöiden tavoitteita ja tarpeita paremmin toisiaan vastaaviksi.

Vaikka työuupumus näyttäytyy tutkimusten valossa ensisijaisesti työympäristössä syntyvänä ongelmana, ovat sen hoidossa käytetyt keinot usein hyvin yksilökeskeisiä. Terveystieteiden piirissä sosiaaliseen ympäristöön juontuvat syyt tulevat helposti leimatuiksi yksilön oireiksi tai sairauksiksi. Usein jaksamisvaikeuksiin puututaan vasta siinä vaiheessa, kun fyysinen tai psyykinen terveys alkaa heikentyä, jolloin työuupumuksesta kärsivä tarvitsee myös lääketieteellistä hoitoa tai oireisiin on löydettävä sairaslomaa varten lääketieteellinen syy. Paradoksaalisesti tämä aiheuttaa tilanteen, jossa työelämässä syntyvät ongelmat ratkaistaan työelämän ulkopuolella pitkällä sairaslomalla ja sosiaalisen todellisuuden ongelmat käsitellään henkilökohtaisesti sosiaalisen näytämön takahuoneessa. Vaikka työuupumukseen liittyy myös yksilöllisiä riskitekijöitä, tulisikin ilmiötä käsitellä nimenomaan sosiaalisena ongelmana.

Työuupumus voidaan nähdä paitsi yksilön, myös työyhteisön tai yhteiskunnan sairautena, sillä työuupumus vaikuttaa tilastojen valossa yleistyneen ja sen syyt ovat pitkälti sosiaalisia. Pitkä sairasloma voi auttaa työntekijää irtautumaan työstä ja toipumaan, mutta olosuhteiden pysyessä samana ongelma ei korjaannu tai muutu. Tämä on riski myös työnantajan kannalta, sillä vaikeiden työolojen jatkuessa yhä useampi sairastuu, sairastaminen kroonistuu ja ratkaisuja lähdetään hakemaan työpaikasta lähtemällä. Yksilökeskeiset ratkaisut eivät välttämättä ole kovin kestäviä työkyvyn, kansantalouden tai organisaatioiden menestymisen kannalta. Työterveyslaitoksen vuonna 2016 toteuttaman ”Vaikuttava työuupumusinterventio” -hankkeen mukaan yksilökeskeiset interventiot on todettu myös muihin interventiostrategioihin nähden suhteellisen tehottomiksi ja toimimattomiksi työuupumuksen hoidossa. Työuupumuksesta toipumisesta ja sen onnistuneesta hoidosta tiedetäänkin toistaiseksi harmittavan vähän, sillä tutkimus on keskittynyt enemmän sen syiden ja seurausten ymmärtämiseen kuin ongelmaan puuttumiseen.

Tutkielmassa hyödyntämäni narratiivinen lähestymistapa avaa mahdollisuuksia paitsi työelämän tutkimukseen, myös työelämän muutokseen ja yksilöllisten sopeutumisstrategioiden kehittämiseen. Yhtenä lähestymistavan keskeisenä ajatuksena on havainto tarinoiden voimaannuttavasta ja samalla rajoittavasta voimasta. Mallitarinoiden monimuotoisuus mahdollistaa kulttuuristen resurssien luovaa ja joustavaa

käyttöä, ja antaa työkaluja kokemusten jäsentämiseen sekä niistä selviytymiseen. Siksi narratiivista näkökulmaa voidaan hyödyntää esimerkiksi työuupumuksen hoidossa ja uravalmennuksessa eheän identiteetin ja elämäntarinan rakentamiseen sekä toiminnan onnistuneeseen sopeuttamiseen ja ohjaamiseen työelämässä. Narratiivisesta näkökulmasta sosiaalista muutosta voidaan edistää myös vaikuttamalla jaettuun tarinavarantoon tarjoamalla voimaannuttavia ja varoittavia esimerkkitarinoita esimerkiksi median ja opetuksen välityksellä. Sosiaalisesti rakentunut todellisuus on muutettavissa muuttamalla ihmisten käsityksiä asioista.

Työhyvinvointikeskustelun ja tutkimuksen tulisi olla tasapuolisesti sekä positiiviset asiat että ongelmat huomioivaa. Ongelmiin keskittymällä ollaan luomassa tappiomielialaa, mutta toisaalta myös pelkästään voimavaroihin keskittyminen voi luoda todellisuutta, jossa ongelmista puhumisesta tulee kiellettyä tai sosiaalisesti epäsuotavaa. Työelämän oikeudenmukaisuus ja työhyvinvoinnin edistäminen vaatii väistämättä myös työelämässä esiintyvien ongelmien tunnistamista. Huomio tulisi kuitenkin kiinnittää pelkästään ongelmien sijasta myös niiden ratkaisuihin. Positiivista muutosta on jo havaittavissa, sillä työhyvinvoinnin merkityksestä puhutaan aiempaa enemmän, eikä työhyvinvointia enää nähdä pelkästään pahoinvoinnin puuttumisena. Työn imun käsitteen ilmestyminen tutkimuskentälle voi itsessään olla askel kohti suurempaa hyvinvointia, sillä se on mahdollistanut työhyvinvoinnista puhumisen yritysmaailman ja talouden kielellä. Työn imun katsotaan muodostavan tilanteen, jossa organisaation ja työntekijän menestys tukevat toisiaan, eikä työhyvinvoinnin edistäminen ole pois taloudellisista seikoista. Työhyvinvointia tulisi kuitenkin edelleen tukea myös taloudellisista seikoista riippumatta, ei pelkästään talouden ehdoilla. Inhimillisen potentiaalisen hyödyntämiseen sisältyy myös vastuu inhimillisistä toimintatavoista. Työhyvinvointi ei voi olla ainoastaan väline tuloksen ja menestyksen saavuttamiseksi, vaan menestys syntyy hyvinvoinnin sivutuotteena.



## LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti (2011). *Laadullinen tutkimus*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Albrecht, S., Bakker, A. & Leiter, M. (2011.) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bakker, A. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19, 227-236.
- Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopolou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Bakker, A. & Leiter, M. (2010). Work engagement: Introduction. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) *Work Engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 1-7). New York: Psychology Press.
- Bakker, A., van Emmerik, H. & Euwema, M. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*, 33, 464-489.
- Bujold, C. (2004). Constructing career through narrative. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 470-484.
- Burr, V. (2003). *Social constructionism*. Lontoo: Routledge.
- Casey, C. (1995). *Work, self and society: After industrialism*. Lontoo: Routledge.
- Chase, S. (2005). Narrative inquiry: Multiple lenses, approaches, voices. Teoksessa Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) *The Handbook of qualitative research* (s. 651-679). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cherniss, C. (2016.) *Beyond Burnout. Helping teachers, nurses, therapists & lawyers recover from stress & disillusionment*. Lontoo: Routledge.
- Corso, J. & Rehfuess, M. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 334-339.
- Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20, 43–63.
- Davies, B., & Harré, R. (1999). Positioning and personhood. Teoksessa Harré, R. & van Langenhove, L. (toim.) *Positioning Theory* (s. 32–52). Oxford: Blackwell.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

- Drewery, W. (2005.) Position calls, everyday speech and the production of relational subjectivity. *Theory & Psychology*, 15, 305-324.
- Freudenberger, H. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73-82.
- Frye, N. (1957.) *Anatomy of criticism*. Princeton: Princeton University Press.
- Hakanen, J. (2009.) *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää*. Helsinki: Työsuojelurahaston selvitys.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun - työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunaalueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu 14.2.2019 osoitteesta: <http://urn.fi/URN:9789522618153>.
- Hakanen, J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa Bakker & Leiter (toim.) *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (s. 85 – 101). New York: Psychology Press.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) *Work Engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 102-117). New York: Psychology Press.
- Harré, R. & van Langenhove, L. (1999). Introducing Positioning Theory. Teoksessa Harré, R. & van Langenhove, L. (toim.) *Positioning theory. Moral contexts of intentional action* (14-31). Oxford: Blackwell.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hänninen, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampere University Press.
- Julkunen, R. (2008.) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kelchermans, G. (1999) Teaching career: Between burnout and fading away? Reflections from a narrative and biographical perspective. Teoksessa Vandenberghe, R. & Hubermann, M. (toim.) *Understanding and preventing teacher burnout – a sourcebook of international research and practice*. (s. 176–191.) Cambridge University Press.

Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (2012.) *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2001*. Tampere: THL.

Lázló, J. (2008.) *The science of stories. An introduction to narrative psychology*. London: Routledge.

Marjala, P. (2009). *Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisia prosesseina –narratiivinen arviointitutkimus*. Teknillinen tiedekunta, Tuotantotalouden osasto, Oulun yliopisto. Haettu 14.2.2019 osoitteesta: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290244.pdf>

Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 47-52.

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001.) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

McAdams, D & Bowman, P (2001). *Narrating life's turning points: Redemption and contamination*.

Teoksessa McAdams, D, Josselson, R & Lieblich, A. (toim.) *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition* (s. 3-34). Washington: American Psychological Association.

McAdams, D, Josselson, R & Lieblich, A. (toim.) (2001). *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition*. Washington: American Psychological Association.

Murray, K. (1989.) The construction of identities in the narratives of romance and comedy. Teoksessa Shotter, J. & Gergen, K. (toim.) *Texts of identity* (s.176-205). London: Sage Publications.

Niska, M., Olakivi, A., & Vesala, K. M. (2018). Haastattelumenetelmän tulkinnot sosiaalitieteellisessä diskurssitutkimuksessa: esimerkkinä laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa. *AFinLA-e: Soveltavan kielitieteen tutkimuksia*, (11), 93-113.

Plunkett, M. 2001. Serendipity and agency in narratives of transition: Young adult women and their careers. Teoksessa McAdams, D., Josselson, R. & Lieblich, A. (toim.) *Turns in the road: Narrative studies of lives in transition*. (s. 151–175). Washington, DC: American Psychological Association.

Riessman, C. (2003.) Analysis of personal narratives. Teoksessa Gubrium, J. & Holstein, J (toim.) *Inside Interviewing: New lenses, new concerns*. (s. 331-345). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Salanova, M., Schaufeli, W. , Xanthopoulou, D., & Bakker, A. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. Teoksessa Bakker, A & Leiter, M. (toim.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 118-131). New York: Psychology Press.

Sarbin, T. (1986). The narrative as a root metaphor for psychology. Teoksessa Sarbin, T. (toim.), *Narrative psychology: The storied nature of human conduct* (s. 3-21). Westport: Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, M. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2011.) Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 39–46.
- Schaufeli, W., Shimazu, A. & Taris, T. (2010.) The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) *Work Engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 39-53). New York: Psychology Press.
- Singer, J. (2004.) Narrative Identity and Meaning Making Across the Adult Lifespan: An Introduction. *Journal of Personality*, 72, 437-460.
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 29-38.
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. Teoksessa Bakker, A. & Leiter, M. (toim.) *Work Engagement. A handbook of essential theory and research*. (s. 25-38). New York: Psychology Press.
- Työterveyslaitos (2016.) Vaikuttava työuupumusinterventio: Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Haettu 14.2.2019 osoitteesta:  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava\\_ty%C3%B6uupumusinterventio.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%C3%B6uupumusinterventio.pdf?sequence=1)
- Vallerand, R. (2008.) On the psychology of passion: in search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology*, 49, 1-13.
- Vesala, K. & Rantanen, T. (2007.) *Argumentaatio ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. Teoksessa Kahneman, D, Diener, E. & Schwarz, N. (toim.) *Well-being. The foundations of hedonic psychology*, 392-412. New York: Russel Sage.

## Liitteet

### *Liite 1: Haastateltavien tavoittamiseen käytetty ilmoitus*

Hei!

Oletko kokenut työurallasi sekä työn imua että työuupumusta? Olisitko kiinnostunut jakamaan kokemuksiasi tieteellisiin tarkoituksiin?

Teen pro gradu tutkielmaani työhyvinvointiin liittyen ja etsin tutkimukseeni haastateltavia, joille työn imun ja työuupumuksen kokemukset ovat tuttuja. Haastatteluissa on tarkoitus käsitellä ihmisten työuraa koskevia tarinoita, joten haastattelu ei vaadi henkilökohtaisten kokemusten lisäksi ennakkotietoa tutkimuksen käsittelemistä teemoista. Osallistumisesi on tärkeää, sillä tutkimustieto voi auttaa kehittämään työelämää ja työhyvinvointia, sekä tarjota työuupumuksen hoidon kannalta merkittävää tietoa.

Haastattelut on tarkoitus toteuttaa tammikuussa 2017, ja niiden arvioitu kesto olisi n. 1-1,5 tuntia. Haastatteluissa ilmenevät asiat ovat ehdottoman luottamuksellisia, ja aineistoa hyödynnetään ainoastaan tutkimustarkoituksiin. Yksittäiset henkilöt eivät ole tutkimuksesta tunnistettavissa, eikä aineistoa luovuteta ulkopuolisten käsiin. Haastattelupaikka ja -ajankohta on melko joustavasti sovittavissa toiveidesi mukaan.

Vastaan mielelläni aihetta koskeviin kyselyihin. Varmimmin minun saa yhteyden sähköpostilla, mutta vastaan mahdollisuuksien mukaan myös muiden kanavien kautta. Ota rohkeasti yhteyttä!

Elisa Saukkonen

sosiaalipsykologian opiskelija

(yhteystiedot)

*Liite 2: Haastatteluvirikkeet***1. TYÖURAN KULKU**

Voisitko kuvata työuraasi?

(Mistä alkoi, missä mennään, mitä vaiheita tms.?)

-Voit käyttää apuna viivapiirrosta.

**2. KESKEISET VAIHEET, TAPAHTUMAT, HENKILÖT, TAPAHTUMAPAIKAT JA KÄÄNNEKOHDAT**

-Millaisten asioiden näet vaikuttaneen työurasi kulkuun (työelämään liittyvät ja työn ulkopuoliset tekijät)?

-Onko jokin yksittäinen tapahtuma tai henkilö vaikuttanut merkittävästi työuraasi?

-Millaisena näet omat vaikutusmahdollisuutesi tapahtumiin työelämässä?

-Miten kuvailisit työhyvinvointiasi työuran eri vaiheissa?

**3. TYÖN IMU JA TYÖUUPUMUS TYÖURALLA**

-Miten työn imun ja työuupumuksen kokemukset ovat olleet läsnä työurasi aikana ja millaisiin vaiheisiin ne ovat liittyneet?

-Kuvailisitko kokemuksiasi työn imusta?

- Milloin olet kokenut työn imua, mihin asioihin se liittyy, miltä se tuntuu, miten se on vaikuttanut työuraasi tai suhtautumiseesi työhön?

-Kuvailisitko kokemuksiasi työn imusta?

- Miten uupumus alkoi, miten kuvailisit uupumusta edeltävää aikaa ja miten uupumus siitä kehittyi?
- Mihin asioihin uupumus liittyi ja miltä se tuntui?
- Miten uupumus on vaikuttanut työurasi kulkuun tai suhtautumiseesi työhön?

**4. NYKYINEN TILANNE JA TULEVAISUUS**

-Millainen on tilanteesi nyt ja millaisena näet tulevaisuutesi työelämässä?

-Koetko edelleen työn imua tai uupumusoireita?

-Ovatko kokemuksesi työn imusta tai työuupumuksesta muuttaneet suhtautumistasi tulevaisuuteen?

-Onko suhtautumisesi työhön muuttunut matkan varrella?

-Millaisia odotuksia sinulla on työelämää kohtaan?

**5. TASAPAINOILU TYÖN IMUN JA UUPUMUKSEN VÄLILLÄ**

-Miten kuvailisit työn imun ja työuupumuksen välistä suhdetta? Ovatko ne omalla työurallasi liittyneet jotenkin toisiinsa?

-Onko työn imulla ja työuupumuksella jotakin yhteistä?

-Millaisten tekijöiden koet tukeneen ja heikentäneen jaksamistasi työelämässä? Miten olet jaksanut työurallasi uupumuksen jälkeen?